

## MÓDULO INTRODUCTORIO

### ¿Por qué una propuesta de Formación de Formadores?

Los cambios permanentes que atraviesa la sociedad implican la necesidad de estar en un continuo proceso de formación y actualización del conocimiento, ubicando a la formación de formadores como un eje estratégico dentro de las políticas y planes de desarrollo de las organizaciones.

En este escenario, la formación se presenta como una herramienta fundamental para transversalizar la perspectiva de género y promover procesos de reflexión y acción capaces de transformar las estructuras desiguales existentes.

La formación de formadores, lejos de limitarse a la transmisión de información, tiene el potencial del intercambio de opiniones, el aprendizaje por medio de actividades y la elaboración de propuestas concretas y coherentes para lograr los cambios necesarios en las prácticas individuales y organizacionales hacia la igualdad.

A lo largo del curso, brindaremos contenidos fundamentales estipulados en la Ley Micaela N° 27.499, junto con herramientas que sean útiles para la construcción de espacios de reflexión y debate, y propuestas que contribuyan a una efectiva ampliación de derechos para el conjunto de las personas trabajadoras.

Nos proponemos partir del conocimiento, la experiencia y el camino recorrido por referentes de género de las organizaciones sindicales para acompañarlas en la promoción de los cambios de formas y hábitos de trabajo y organización sindical.

En este camino, las herramientas esenciales para la construcción colectiva serán las preguntas más que las respuestas cerradas; la escucha activa y colectiva, el diálogo, la curiosidad y el intercambio. También, las dinámicas grupales, la creatividad, lo lúdico y la inclusión de técnicas participativas que pongan en juego el saber y el cuerpo.

### La sanción de la Ley Micaela

El título refiere a la memoria de Micaela García, una joven de 21 años que en 2017 fue víctima de una violación, seguida de femicidio. Esta situación de extrema violencia fue perpetrada por un varón que estaba condenado con una pena de prisión perpetua por la violación de otras dos mujeres y que, en ese entonces, se hallaba en libertad condicional. La violación y el posterior femicidio de Micaela, junto a la violencia institucional que devela la situación judicial de su agresor, generaron una gran conmoción social. En el marco de las movilizaciones del "Ni una menos" y de debates que han emergido como producto de las luchas sociales y los cambios socioculturales, dicha conmoción fortaleció históricas demandas por la implementación de reconfiguraciones institucionales. En particular, se puso en primer plano la necesidad de capacitar en perspectiva de género a las personas que integran los tres poderes del Estado -Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Tal es así que en 2018 el Congreso de la Nación sancionó la Ley 27.499, conocida como "Ley Micaela". Ésta establece la capacitación obligatoria en género y violencia por motivos de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en sus distintos niveles y jerarquías.

Aunque el proceso de formación que establece la Ley Micaela está dirigido específicamente a quienes se desempeñan en el sector público, esta herramienta de transforma-

ción se extendió a otras organizaciones de la sociedad e incluso a la ciudadanía, entendiendo su importancia para avanzar hacia la igualdad. Es en esa dirección que se enmarca la iniciativa de la Micaela Sindical, reconociendo además la importancia de las organizaciones gremiales, no sólo en términos de su representatividad de la población trabajadora, sino también como protagonistas indiscutibles de la agenda de ampliación de derechos de mujeres y LGBTI+.

## **Feminismos, transfeminismos y sindicalismo**

Aunque hay muchas maneras de definir a este movimiento heterogéneo y cambiante en su recorrido histórico, podemos decir que los feminismos representan la lucha política impulsada por mujeres y LGBTI+ contra toda forma de opresión y en favor del efectivo ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad.

Dado que mujeres y LGBTI+ representan una parte más que importante de la sociedad, podemos afirmar que el rol de los feminismos en la ampliación de derechos ha sido y es clave. De hecho, sus procesos organizativos y de lucha han construido nuevas formas de acción, produciendo rupturas con la tradicional demarcación entre lo público y lo privado, como así también nuevas formas de organización en red, en escalas que van de lo local a lo internacional, e incluso en condiciones de clandestinidad cuando de proteger a otras mujeres se trata. Además, han transformado tanto los mandatos genéricos adjudicados como las formas de incidir en los espacios tradicionales de la política. Incluso, han conquistado el ejercicio de nuevas formas de ciudadanía, especialmente de aquellas personas cuya identidad se hallaba invisibilizada, silenciada u oprimida por los principios de la sociedad patriarcal.

En la Argentina, uno de los primeros hitos relativo a los aportes de los movimientos feministas a la ampliación de derechos tiene que ver con la fundación, en 1919, del Partido Feminista Nacional, articulado en torno de la exigencia del derecho al voto de las mujeres. Éste se consiguió de manera efectiva en 1947, cuando se sancionó la Ley de Voto Femenino (Ley N° 13.010). Varias décadas más tarde, en 1991, se consiguió establecer el Cupo Legislativo para mujeres (Ley N° 24.012). Asimismo, la reforma de la Constitución Nacional, que tuvo lugar en 1994, consagró acciones afirmativas de género: específicamente, estableció un sistema de cuotas para las listas electorales, poniendo fin a los debates sobre la constitucionalidad de la cuestión (arts. 37 y 75, inc. 22 y 23). Ya en 2017, se sancionó una norma de Paridad de Género en ámbitos de representación política (Ley N° 27.412).

En lo que atañe a otro tipo de derechos, debe mencionarse la reforma del Código Penal de 1921, cuando se estableció la Interrupción Legal del Embarazo (ILE) ante determinadas causales. Luego, en 1926, se conquistan los derechos civiles para las mujeres, logrando la igualdad legal con los varones (Ley N° 11.357). Décadas después, en 1985, se aprueba la Patria Potestad compartida (Ley 23.264) y, un año más tarde, se organiza el 1° Encuentro Nacional de Mujeres. Ya en 1987, se legaliza el Divorcio Vincular (Ley N° 23.515).

Por su parte, los transfeminismos surgen como respuesta a los problemas inmediatos de travestis y trans (Guerrero Mc Manus y Muñoz Contreras, 2018). Hablamos de feminismos y transfeminismos en plural porque no hay movimientos unívocos. Así como no hay un único feminismo -existen, por ejemplo, los feminismos negro e indígena-, tampoco hay un solo transfeminismo: las posiciones y acciones transfeministas difieren según las coyunturas regionales, nacionales y locales. Dean Spade (2015), militante y jurista trans estadounidense, sostiene que el transfeminismo es heredero de los feminismos negros, porque travestis y trans viven sus vidas condicionadxs por la persecución, la discriminación y la marginación, al igual que la gran mayoría de las mujeres negras.

Los transfeminismos también forman una corriente de pensamiento que sostiene una posición política sobre los feminismos. Estas corrientes plantean que es necesario ampliar el sujeto político de los feminismos para integrar identidades de género distintas a la de las mujeres cis.

Si los feminismos cuestionan la centralidad del varón adulto, blanco, heterosexual y capaz física y mentalmente, desde la década de 1970, los feminismos negros y los transfeminismos discuten la centralidad de la mujer cis, blanca, heterosexual, urbana y occidental como sujeto de los feminismos. En Argentina, militantes como Lohana Berkins y Diana Sacayán visibilizaron que la identidad travesti da cuenta de las experiencias de exclusión en clave de identidad de género y también de clase, etnia y territorialidad.

Los feminismos y transfeminismos ponen en evidencia la necesidad de un enfoque interseccional para comprender las desigualdades de género y pensar estrategias de lucha y transformación política que sean cada vez más inclusivas. El desarrollo de políticas públicas que incorporen la perspectiva de diversidad busca garantizar los derechos en un horizonte de igualdad en la diversidad.

En el caso de los sindicatos, la militancia feminista y transfeminista puede ser analizada a partir de la consideración de tres procesos:

- El primero fue la reactivación del mundo del trabajo a partir de 2003, con la creación de empleos y la ampliación de las bases trabajadoras de mujeres y LGBTI+, aunque estos puestos no hayan sido necesariamente ocupados en condiciones de igualdad.

- El segundo fue la creación de un imaginario en torno a la ampliación de derechos, que implicó, entre otras conquistas, las del matrimonio igualitario, la identidad de género, la jubilación para "amas de casa" y la lucha contra la violencia de género.

- El tercer proceso tiene que ver con el mejoramiento de las negociaciones paritarias y los convenios colectivos, el incremento de la afiliación, el surgimiento de movimientos en las bases. En relación con esta revitalización de las organizaciones gremiales, cabe introducir las siguientes preguntas: ¿Cómo se vincularon mujeres y LGBTI+ sindicalistas con esa revitalización? ¿Accedieron a nuevos espacios de poder, antes vedados para ellos? ¿Pudieron introducir nuevas demandas basadas en la perspectiva de género y diversidad?

Sin lugar a duda, al amparo de esos procesos ha habido una intensificación de la participación de mujeres y LGBTI+ en las organizaciones sindicales nacionales, regionales e internacionales. Esto se registra también en la amplitud de la legitimidad social que han adquirido ciertas problemáticas como parte de la visibilización de las agendas feministas. Así, se fundaron reivindicaciones específicas y se adaptaron y revisaron históricas demandas en clave feminista.

Los diálogos entre feminismo, transfeminismo y sindicalismo son parte de ese proceso. Conforme avanzamos en el siglo XXI, no solo se han ido tejiendo redes y comunicaciones entre ideas y prácticas provenientes de distintas expresiones del movimiento feminista y del heterogéneo mundo sindical, sino que, a su vez, se pusieron de manifiesto nuevas demandas y problemáticas relacionadas con las desigualdades y las violencias de género en un sentido amplio en la sociedad, en las relaciones y en las subjetividades. Así, se fueron tejiendo diálogos y alianzas con organizaciones que suelen desplegar su acción en otros terrenos de lucha, habilitando puntos de intervención y herramientas para incorporar problemáticas no abordadas, o bien para modificar el enfoque de algunas áreas de acción sindical tradicional, adoptando una nueva óptica. En este marco, los sindicatos se han convertido en espacios de nuevas agencias feministas.

## **¿Qué es la perspectiva de género y diversidad?**

La perspectiva de género y diversidad es la mirada que nos permite problematizar los mandatos acerca de cómo debemos ser según el sexo que nos fue asignado al nacer y de qué modo esos mandatos, ese “deber ser”, generan relaciones desiguales y violentas. La perspectiva de género y diversidad da lugar a la multiplicidad de maneras de ser y sentir de las personas, razón por la cual se convierte en un enfoque clave a la hora de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y diversa (MMGyD, 2021c).

A su vez, el enfoque en cuestión nos posibilita mirar e identificar las relaciones de poder asimétricas entre los géneros y cuestionar la discriminación, visibilizar las desigualdades y la exclusión que viven mujeres y LGBTI+ en el marco de esas relaciones. Fundamentalmente, nos permite entender por qué mujeres y LGTBI+ se encuentran en inferioridad de poder respecto de la gran mayoría de los varones, pero, sobre todo, de los varones cis heterosexuales. En tanto no solo busca describir las relaciones de poder entre los géneros, sino también dotarnos de herramientas para comprender su carácter injusto, denunciar las formas de violencia y discriminación que suponen y comprometernos a cambiar las prácticas en un sentido igualitario, decimos que la perspectiva de género y diversidad es un enfoque crítico.

## **Las organizaciones sindicales y la transversalización de la perspectiva de género y diversidad**

Transversalizar la perspectiva de género significa, como vimos, visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros y las relaciones de poder existentes entre estos, e intervenir para modificarlas. Es decir, incluir la perspectiva de género y diversidad en todas las acciones que desarrolla una organización y avanzar en la construcción de políticas capaces de transformar las estructuras desiguales existentes. En este sentido, la igualdad de género debe ser uno de los principios que guíe el diseño, la ejecución y la evaluación de todos los planes, programas y proyectos que lleven adelante tanto las instituciones del Estado como las organizaciones de la sociedad civil. Pues, aunque resulta clave que la perspectiva de género se transversalice en los distintos organismos que componen el Estado en todos sus niveles, no menos relevante es que la transversalización se amplíe lo más posible de cara al conjunto de las instituciones que intervienen en la sociedad.

En esa dirección, les cabe un rol destacado a las organizaciones de la sociedad civil y, en particular, a los sindicatos. Esto es así debido a la relevancia histórica que tienen las organizaciones sindicales en nuestro país en cuanto a la reivindicación y defensa de los derechos de las personas trabajadoras, es decir, de la parte mayoritaria de la población, y en la transformación democrática del mundo del trabajo y la sociedad.

Frente a la pregunta acerca de cómo podemos comenzar a implementar este enfoque en nuestras organizaciones, lo primero para tener en cuenta es que no hay una receta, aunque sí podemos pensar en una estrategia general. Ésta pasa por llevar el análisis de género a todas las etapas de un proyecto, programa o formulación de una línea de acción, desde la identificación del problema, el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Aunque también, en algunas ocasiones, la estrategia podrá ser identificar por dónde es conveniente iniciar este proceso, pudiendo visualizar qué aspectos o dimensiones se presentan factibles de ser modificados (ya sea por su urgencia o por sus condiciones de posibilidad). Esto no supone dejar de lado dimensiones o postergar acciones, sino más bien, poder mirar de modo estratégico nuestros ámbitos de trabajo y militancia para lograr identificar de qué modo podemos aportar a este proceso desde el lugar que ocupamos.

Siguiendo esa línea, les proponemos una estrategia metodológica que nos permite identificar cuáles son las diferentes dimensiones de la transversalización a través de las cuales una organización puede iniciar, potenciar o profundizar ese camino. Así, cada organización podrá identificar las diferentes formas, maneras y etapas de organizar este proceso de institucionalización de la perspectiva de género y diversidad de un modo transversal e integral. Aunque las dimensiones que se presentan a continuación se desarrollan de un modo esquemático, en la realidad suelen presentarse de manera interrelacionada y presentan sus propias particularidades.

## La reflexión personal y colectiva

Se trata de una dimensión central para la implementación de la transversalización, en tanto apela a reflexionar sobre nuestras ideas previas, resistencias, deconstrucciones, necesidades e inquietudes. La reflexión es una necesidad a la hora de encarar un proceso de revisión desde la perspectiva de género y diversidad. Es preciso poder reconocer desde qué punto partimos para pensar hacia dónde vamos. Este ejercicio, que propone “remirarnos” para “re-significar” nuestras prácticas, no se trata solamente de un proceso “previo” a la planificación y la implementación de determinada línea de acción, sino que es más bien una tarea permanente y cotidiana.

Asimismo, esta dimensión apela a reflexionar sobre lo que nos sucede tanto a nivel personal como colectivo. En este sentido, se refiere a la importancia de iniciar y promover espacios de formación y reflexión colectiva interna que den lugar a conversar sobre estos temas. Para esto es fundamental tanto la idea de proceso como la noción de lo situado; es decir, trabajar desde las realidades de las personas trabajadoras. Dentro de esta dimensión, podemos mencionar acciones como la capacitación a las altas autoridades de las organizaciones, como así también el proceso de formación que ustedes están realizando en el marco de este curso.

Sabemos que son temas que suponen procesos y deconstrucciones, que movilizan vínculos y modelos aprendidos, y es importante que en las organizaciones existan espacios de encuentro sostenidos y permanentes que den lugar a la reflexión y formación y que permitan construir nuevos acuerdos que favorezcan y aseguren la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad.

## Revisión, diseño e implementación de la perspectiva de género y diversidad en las políticas gremiales

Esta dimensión apela a la posibilidad de revisar, prever, proyectar, planificar e implementar políticas que incorporen una mirada de género y diversidad. Así, se pone de manifiesto la necesidad y la posibilidad de decidir acerca de las formas y los modos de avanzar en este recorrido. Asimismo, se da cuenta de que tales decisiones pueden tomarse en distintos niveles e instancias del desarrollo de una política gremial. En ese sentido, se pueden pensar acciones específicas que promuevan la igualdad y la diversidad de género. Pero, aclaremos, esto no debe sesgar el espíritu de la transversalización, que apunta a transformar las acciones, el lenguaje, los estereotipos y los mandatos, revisando activamente las formas de relacionarnos, los mecanismos de toma de decisiones y de asignación de recursos en el marco de las legislaciones, políticas o programas, a fin de detectar si contribuyen a la construcción de igualdad.

**Material extraído del curso de Formación de Formadorxs “Micaela Sindical”, Plan integral de sensibilización y formación en igualdad, diversidad y violencias por motivos de género en el mundo del trabajo. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.**

