

# Caja de herramientas

para facilitadoras  
y facilitadores



50.º aniversario  
de la oficina de Argentina

# Caja de herramientas

para facilitadoras  
y facilitadores



**50.º aniversario  
de la oficina de Argentina**

**JUSTICIA SOCIAL  
TRABAJO DECENTE**

## **Autoras**

Lucila Tufró, TRAMA

Nora Goren, UNPAZ-UBA

## **Coordinación editorial**

María Celeste Álvarez, Fundación UOCRA

Gustavo Ponce y Javier Cicciaro, OIT

Alejandra García, PNUD

---

© Organización Internacional del Trabajo

© Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

© Fundación UOCRA para la Educación de los Trabajadores Constructores

## **Caja de herramientas para facilitadoras y facilitadores**

ISBN: 9789220319253 (impreso)

9789220319260 (web)

Impreso en Argentina

Primera Edición, Febrero de 2020.

---

## **Edición de estilo**

Ruth Solero

## **Diseño y diagramación**

Gomo | Estudio de diseño

*Esta caja de herramientas constituye un material complementario a la guía Un compromiso con la igualdad. Dicha guía constituye la segunda edición de un material creado originalmente bajo el Programa Conjunto ARG/13/001 “Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades”, del que fueron parte la OIT, la ONU MUJERES, la ONUSIDA, la OPS, el PNUD, el UNICEF, el UNFPA, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Fundación UOCRA. Los autores de dicho material fueron Florencia Guedes (TRAMA), Hugo Huberman (Lazo Blanco), Laura Montanaro (Fundación UOCRA) y Lucila Tufró (TRAMA).*

**Esta caja de herramientas constituye un material complementario a la guía Un compromiso con la igualdad. Dicha guía se ha actualizado y fue impresa con el apoyo de la Iniciativa Spotlight.**

*El contenido del presente material no refleja necesariamente las opiniones de las instituciones participantes en esta publicación. Todos los derechos están reservados. Se autoriza la reproducción de cualquier sección de esta publicación, mencionando la cita completa del documento. Se garantizará, especialmente, el permiso de reproducción gratuito a las organizaciones educativas o sin fines de lucro.*

**El uso de lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre varones y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Por consiguiente, y en aras de conciliar la política editorial de cada una de estas organizaciones, en el documento se emplea la marca gráfica o/a para determinar la existencia de más de un género.**

# Índice

<b>Agradecimientos</b> .....	6
------------------------------	---

<b>Metodología de trabajo y recursos didácticos</b> .....	7
---	---

## Capítulo 1. Los derechos humanos

Contenidos a desarrollar .....	8
Bibliografía obligatoria .....	8
Bibliografía complementaria .....	9
Instrumentos internacionales de derechos humanos .....	9
Recursos audiovisuales .....	10
Actividades de aprendizaje .....	10
<i>Derechos humanos: ¿se te dan, se te quitan?</i> .....	10

## Capítulo 2. Géneros en femenino y masculino

Contenidos a desarrollar .....	12
Bibliografía obligatoria .....	12
Bibliografía complementaria .....	13
Recursos audiovisuales .....	14
Actividades de aprendizaje .....	15
<i>Autoridad y poder</i> .....	15
<i>Mandatos masculinos</i> .....	17
<i>Objetos y mandatos</i> .....	23

### Capítulo 3. Orientación sexual e identidades diversas

Contenidos a desarrollar . . . . .	25
Bibliografía obligatoria . . . . .	25
Bibliografía complementaria . . . . .	26
Instrumentos internacionales de derechos humanos . . . . .	26
Recursos audiovisuales . . . . .	27
Actividades de aprendizaje . . . . .	27
<i>Fin de semana</i> . . . . .	27
<i>Fiesta de fin de año</i> . . . . .	28
<i>Mundo diverso</i> . . . . .	29

### Capítulo 4. Desigualdades en el mundo del trabajo

Contenidos a desarrollar . . . . .	34
Bibliografía obligatoria . . . . .	34
Bibliografía complementaria . . . . .	35
Jurisprudencia . . . . .	36
Recursos audiovisuales . . . . .	36
Actividades de aprendizaje . . . . .	37
<i>El valor de los tiempos</i> . . . . .	37
<i>Selección de personal</i> . . . . .	40

### Capítulo 5. Violencia de género

Contenidos a desarrollar . . . . .	42
Bibliografía obligatoria . . . . .	42

Bibliografía complementaria .....	43
Leyes e instrumentos internacionales de derechos humanos .....	44
Recursos audiovisuales .....	46
Actividades de aprendizaje .....	47
<i>Situaciones de violencia</i> .....	47
<i>Cartelera</i> .....	49

## Capítulo 6. Sindicatos: su rol en la construcción de la igualdad de género

Contenidos a desarrollar .....	51
Bibliografía obligatoria .....	51
Bibliografía complementaria .....	51
Recursos audiovisuales .....	52
Actividades de aprendizaje .....	52
<i>Mujeres en el sindicato</i> .....	52
<i>Agenda de género</i> .....	53

## Agradecimientos

La elaboración de esta caja de herramientas para facilitadoras y facilitadores complementaria a la guía *Un compromiso con la igualdad* contó con la inestimable colaboración de un conjunto amplio de personas y organizaciones que han contribuido con revisiones y comentarios a versiones previas de este material.

En particular agradecemos a los siguientes equipos: la Coordinación de Equidad de Género, Diversidad Sexual e Igualdad de Oportunidades en el Mundo Laboral del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación; la Dirección Nacional de Asistencia Técnica del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM); la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP); la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN); la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA); el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA); el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); la Iniciativa Spotlight en la Argentina; la Oficina de País de la OIT para la Argentina; la Oficina de País de la OIT para Brasil y el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

# Metodología de trabajo y recursos didácticos

La estrategia pedagógica propuesta busca partir de la reflexión a través de la práctica de los/las participantes, su sensibilización y apropiación de los contenidos de la guía *Un compromiso con la igualdad. Guía de acción para delegadas y delegados sindicales*, así como el manejo de la guía como herramienta de trabajo en los sindicatos.

Cada encuentro contará con presentaciones conceptuales, proyecciones de videos, ejercicios prácticos con discusión en pequeños grupos y reflexiones de las personas participantes.

Se espera que los/las participantes:

- Completen las lecturas previas antes de cada encuentro.
- Intervengan activamente en el desarrollo de cada encuentro.



## Los derechos humanos

En este módulo se reflexiona sobre las distintas formas de ejercicio de poder en nuestras sociedades y su relación con el nacimiento de la cultura de los derechos humanos (DD. HH.), sus características, su evolución histórica y su aplicación.

### Contenidos a desarrollar

- ¿Qué son los derechos humanos?
- ¿Cómo son los derechos humanos?
- Diversidad de derechos
- Derechos históricos y progresivos
- Los DD. HH. y las responsabilidades del Estado
- La cultura de derechos humanos

### Bibliografía obligatoria

Para el desarrollo de este módulo los/las facilitadores/as deberán leer detenidamente los contenidos del Capítulo 1 de la guía *Un compromiso con la igualdad*. También se incluyen los siguientes textos para la planificación del taller de capacitación:

- Bunch, Charlotte (1991). “Hacia una re-visión de los derechos humanos”, en X. Bunster, C. Enloe y R. Rodríguez (eds.). *La mujer ausente. Derechos humanos en el mundo*, Ediciones de las Mujeres N° 14, Isis Internacional, Santiago de Chile.
- León, Magdalena (comp.) (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*, pp. 14-22.  
Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/53100/1/9586017354.pdf>

## Bibliografía complementaria

A continuación, se ofrecen materiales bibliográficos que podrán utilizar para profundizar y complementar los contenidos de la guía.

- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Disponible en:  
**<http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>**

## Instrumentos internacionales de derechos humanos

- Convención para sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Disponible en: **<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>**
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). Disponible en: **<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>**
- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing. Disponible en: **<http://beijing20.unwomen.org/>**
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en:  
**<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>**
- Declaración de Río de Janeiro 2009. Disponible en:  
**<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>**

## Recursos audiovisuales

- Video “Con todo derecho”. Disponible en: [https://www.youtube.com/watch?v=I\\_9isUOnBPA](https://www.youtube.com/watch?v=I_9isUOnBPA)



### ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

#### Derechos humanos: ¿se te dan, se te quitan?¹

**Objetivo:** reflexionar sobre los derechos humanos, su goce y los efectos sobre la vida de las personas cuando son violados o conculcados.

**Duración:** 20 minutos.

**Materiales:** tarjetas y marcadores.

Pida a los/las participantes que tomen cinco de las tarjetas que se encuentran sobre la mesa y que escriban individualmente cinco derechos humanos que les parezcan fundamentales, uno por cada tarjeta.

Luego solicite que las sujeten como si fueran cartas, con los derechos mirando hacia ellos/ellas, sin que usted pueda verlos. Todos/as deben guardar silencio y limitarse a observar lo que sucede. Recorra la sala y quite derechos aleatoriamente (una tarjeta a algunas personas, todas a otras, dos a algunas, ninguna a unas pocas).

Abra un debate breve sobre qué se siente cuando nos quitan aleatoriamente esos derechos. Las reacciones que se esperan de los/las participantes son sentirse vulnerables, agredidos/as, tratados/as injustamente, etc.

---

1. Reformulación del ejercicio incluido en “Una sociedad para todes. Guía para el trabajo en el Sistema de Salud y ámbitos educativos 2019”, editado por ONUSIDA, UNFPA, Universidad de Cuyo y Programa Provincial de SIDA de Mendoza.

Señale aquí que, en el caso de las personas sobre las que se centra este taller, se les suelen quitar, violar o no respetar arbitrariamente sus derechos humanos básicos, en ocasiones por parte de los gobiernos, a veces por las comunidades e incluso en sus lugares de trabajo.

Al final del debate, haga saber a los/las participantes que el ejercicio no era “real” para los presentes en la sala, y que “les restauramos los derechos que les habíamos quitado”.

Proyecte luego el video “Historia de los derechos humanos”, que permite conocer cómo se inició y desarrolló la lucha por los derechos humanos en la historia de la humanidad.

(Duración: 9.44 minutos). Este video está disponible en: <https://youtu.be/fiQmq8NO4zg>

# Capítulo 2

## Géneros en femenino y masculino

En este módulo se reflexiona sobre el sistema patriarcal como una modalidad particular de ejercicio de poder a partir de lo que cada sociedad define como lo “propio de las mujeres” y lo “propio de los hombres”. También se aborda la importancia de los estereotipos de género en la construcción de las relaciones sociales y su impacto en la vida de las personas, las organizaciones y las instituciones.

### Contenidos a desarrollar

- Naturaleza y cultura
- ¿Cómo surge el concepto de género?
- División sexual del trabajo
- ¿Qué son los roles y estereotipos de género?
- Mandatos y modelos de género
- Masculinidades
- Femeinidades
- Muchas formas de ser...
- Declaraciones internacionales para promover la igualdad de géneros

### Bibliografía obligatoria

Para el desarrollo de este módulo los/las facilitadores/as deberán leer detenidamente los contenidos del Capítulo 2 de la guía *Un compromiso con la igualdad*. También se incluyen los siguientes textos para la planificación del taller de capacitación:

- Tarducci, M. y M. Zelarallán (2011). “Nuevas historias: géneros, convenciones e instituciones”.  
Garzón Segura, A. (2015). “Masculinidad y femineidad hegemónicas y sus consecuencias en la salud de hombres y mujeres”. Disponible en:  
**[https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/f/2oghm0/TN\\_datacite7777949](https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/f/2oghm0/TN_datacite7777949)**

## Bibliografía complementaria

- “Acá no silbamos a las mujeres”, en *La Nación*, 18/3/2017. Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1995237-aca-no-silbamos-a-la-mujeres-el-cartel-anti-acoso-en-una-obra-en-construccion>
- Asociación Civil Trama (2010). *Con otros ojos. Mirarnos en clave de géneros*. Serie Pico de Lora, material destinado a organizaciones sociales y comunitarias. Disponible en: [https://secretariadelamujerlp.lapampa.gob.ar/images/BibliotecaVirtual/cuadernillo\\_%20genero\\_con\\_otros\\_ojos.pdf](https://secretariadelamujerlp.lapampa.gob.ar/images/BibliotecaVirtual/cuadernillo_%20genero_con_otros_ojos.pdf)
- Asociación Civil Trama (2010). *Compartir el mundo. Actuar en clave de géneros*. Serie Pico de Lora, material destinado a organizaciones sociales y comunitarias. Disponible en: <https://docs.google.com/file/d/0Bww7apYTWaqFNjQOMmZmZTMtNDFhNC00YzA4LTIINDU4tZTU4MTQ5YzIzZDAw/edit>
- Asociación Civil Trama (2012). *Masculinidades Plurales. Reflexionar en clave de géneros*. Serie Pico de Lora, material destinado a organizaciones sociales y comunitarias. Disponible en: <https://docs.google.com/file/d/0Bww7apYTWaqFMTJsR2xtNk16VUk/edit>
- Bonino, Luis (2002). “Salud, varones y masculinidad”, en *Voces de hombres por la igualdad*. Disponible en: <https://vocesdehombres.wordpress.com/salud-varones-y-masculinidad/>
- Connell, Robert (1997). “La organización social de la masculinidad”, en Teresa Valdés y José Olavarría (eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis*. Ediciones de las Mujeres, N° 24. Isis Internacional-Flacso, Santiago de Chile. Disponible en: [http://www.pasa.cl/wp-content/uploads/2011/08/La\\_Organizacion\\_Social\\_de\\_la\\_Masculinidad\\_Connel\\_Robert.pdf](http://www.pasa.cl/wp-content/uploads/2011/08/La_Organizacion_Social_de_la_Masculinidad_Connel_Robert.pdf)
- Conway, Jill, Susan Bourque y Joan Scott (2013). “El concepto de género”, en M. Lamas (comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México. PUEG/ Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa. Disponible en: <http://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>
- Kaufman, Michael (1997). “Romper los lazos entre masculinidad y violencia”. Disponible en: [http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material\\_masculinidades\\_0530.pdf](http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0530.pdf)

- Marqués, Josep-Vicent (1997). “Varón y patriarcado”, en Teresa Valdés y José Olavarría (eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis*. Ediciones de las Mujeres, Nº 24. Isis Internacional-Flacso, Santiago de Chile. Disponible en:  
**[http://www.academia.edu/6901842/Varón\\_y\\_patriarcado\\_-\\_Josep\\_Vicent\\_Marqués](http://www.academia.edu/6901842/Varón_y_patriarcado_-_Josep_Vicent_Marqués)**
- Pacheco, Jorge (2011). *Ensayo de género. Maculinidad(es), riesgo y salud*. Disponible en:  
**[https://es.slideshare.net/jorge\\_p/ensayo-de-gnero](https://es.slideshare.net/jorge_p/ensayo-de-gnero)**
- Symington, A. (2004). “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica”, en *Derechos de las mujeres y cambio económico*, Nº 9, agosto. Disponible en: **[https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)**

## Recursos audiovisuales

- Video “Mujeres machistas”. Disponible en: **<https://www.youtube.com/watch?v=6PairEhcMzo>**
- Video “Varones vs. machos”. Disponible en: **<https://www.youtube.com/watch?v=rWK759x3NF4&t=6s>**
- Video “Los prejuicios y estereotipos que sufrimos las mujeres”. Disponible en:  
**[https://www.youtube.com/watch?v=ld9ZLw\\_uyiQ](https://www.youtube.com/watch?v=ld9ZLw_uyiQ)**
- Video “48 cosas que las mujeres escuchan y los varones no”. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/watch?v=wI3CLakCZmA>**
- Video “¿No te ha pasado que...? Micromachismos”. Disponible en:  
**<https://youtu.be/WVRKdakh6fw>**
- Video “Micromachismos”. Disponible en: **<https://www.youtube.com/watch?v=5MBVSgO--vE>**
- Video “Varones en un miércoles negro”. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/watch?v=hUu1wnsFkJY&vl=es-419>**

## ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE



### 1. Autoridad y poder<sup>2</sup>

**Objetivo:** reflexionar acerca de las diferencias entre autoridad y abuso de poder en las relaciones sociales; la puesta de límites en la crianza de niños, niñas y adolescentes; los tipos de autoridad familiar y la toma de decisiones, contemplando las relaciones de poder entre los miembros.

**Duración:** 60 minutos.

**Materiales:** tarjetas, marcadores y rotafolio.

#### Presentación

Las relaciones de género y las de autoridad están mutuamente imbricadas. Se hace referencia a la autoridad cuando un miembro tiene el reconocimiento que confiere legitimidad al ejercicio del poder. La legitimidad de la autoridad, aún hoy, en general es masculina. Se ha construido como una autoridad moral, social y económica, por la capacidad que tiene esa persona de proveer económicamente al grupo y de proteger a sus integrantes moral y físicamente de los posibles peligros del mundo externo. Aunque solo los hombres de algunos sectores sociales puedan estar representados en esta descripción, los discursos sociales extienden estas atribuciones a todos los varones.

Las creencias patriarcales fueron conformando la identidad masculina para el ejercicio de la autoridad principal, más jerarquizada, y la identidad femenina, para el ejercicio de un tipo de poder sin autoridad. Algunos de los aspectos de esa construcción son los modos como se comparte la autoridad, si se aceptan las diferencias de género en el ejercicio de la autoridad, si

---

2. Ejercicio incluido en *Democratización de las familias. Guía de recursos para talleres*, editada por UNICEF, 2005.



se trata de participar y consensuar las decisiones, si se asumen responsabilidades y decisiones conjuntas acerca de los hijos y las hijas, de las actividades que se hacen por cuenta propia y de las actividades de cuidado. La autoridad puede ser ejercida con modalidades que respeten simultáneamente la autonomía y la interdependencia de cada uno de los miembros de la unidad residencial, en un contexto de cuidado recíproco, en relaciones no jerárquicas, o pueden mantenerse relaciones de poder desiguales que confieran autoridad a uno/a solo/a de ellos/as.

### **Desarrollo del ejercicio**

Divida al grupo en subgrupos de igual número de participantes. Cada subgrupo deberá pensar cómo se establecen las normas y los límites en referencia a los hijos y las hijas, para lo cual realizarán un listado de actitudes adultas frente a las siguientes cuestiones:

- las salidas con amigos y amigas;
- las horas frente al televisor;
- las tareas que se les pide que realicen y no desean hacer;
- las tareas de la escuela;
- las horas que están en la calle;
- la ayuda económica a la familia;
- el uso del dinero;
- el consumo de bebidas alcohólicas, de drogas;
- los novios o las novias;
- la sexualidad;
- las fugas de la casa;
- los embarazos.

**Puesta en común:** cada subgrupo presenta lo elaborado y todo el grupo reflexiona a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se ejercen las relaciones de poder y autoridad entre las personas adultas?

- ¿En qué instancias cada uno de los miembros asume autoridad?
  - ¿Existen sistemas paralelos de autoridad? ¿En qué casos?
  - ¿Cómo se toman las decisiones?
- 

## 2. Mandatos masculinos<sup>3</sup>

**Objetivo:** identificar a qué mandato de masculinidad corresponden frases utilizadas cotidianamente y reflexionar sobre el ejercicio de poder que estas contienen.

**Duración:** 30 minutos.

**Materiales:** tarjetas, marcadores, rotafolio.

### Desarrollo del ejercicio

Divida al grupo en subgrupos de igual número de participantes. Cada subgrupo deberá tomar una tarjeta de cada una de las pilas, previamente acomodadas por mandato.

Pida que identifiquen a qué mandato se corresponde cada una de las frases y que debatan en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Qué implica para las masculinidades y feminidades el ejercicio de ese mandato?
- ¿Qué aspectos de la vida limitan y cuáles potencian?
- ¿Por qué el cumplir con ese mandato construye relaciones de poder desiguales?

**Puesta en común:** cada subgrupo presenta lo elaborado y comparte sus reflexiones.

---

3. Este ejercicio se elaboró en el marco del Proyecto JP/ARG/13/001 “Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades”, Naciones Unidas, 2016.

## Tarjetas

### PROVEEDOR

Una mujer le manifiesta a su marido su deseo de comenzar a trabajar fuera de su casa. Él le dice: “Mejor quedate en casa, ¿para qué vas a salir a trabajar por dos mangos? Y además, ¿quién va a cuidar a los chicos? No entiendo, ¿te hice faltar algo?”.

Un hombre llama a su mujer por teléfono: “Gorda, en el cajón dejé plata para el viaje de egresados de Juan. Hoy vamos a ver los gastos de la tarjeta porque hay algunos que no me cierran y seguro se te pasó decirme algo”.

Un grupo de compañeros de trabajo comentan “lo gastadoras que son sus mujeres”. Uno de ellos, sin embargo, dice: “En mi caso llevar a mi mujer de compras me sale bastante barato, el problema es cuando la llevo a comer, ja, ja, ja”.

Una mujer le cuenta a su pareja que tiene ganas de comenzar una carrera de grado. Él le dice: “Con el sueldo que vos ganás nunca vamos a poder ahorrar, y hacer una carrera te va a llevar mínimo cuatro años, yo no puedo mantenerte todo ese tiempo. ¿Por qué no hacés un cursito de algo que te guste y listo?”.

Una pareja discute porque el varón quiere hacer un viaje con los amigos utilizando los ahorros de la familia: “Soy yo el que trabaja todo el día, sostengo a esta familia y sus gustitos. Tengo derecho, una vez en la vida, a hacer un viaje con el dinero que gano”.

Un jefe llama a su secretaria y le dice: “Leticia, hoy no regreso a almorzar a la oficina. ¿Todo bien por ahí?... Cualquier cosa me llamás al celular. Comentale a tus compañeras que este mes les vamos a dar un bono para comprar ropa y esas cosas, así vienen impecables a la oficina”.

En una empresa familiar un padre decide habilitarle reuniones con clientes y proveedores a su hijo y le pide a la hija que se ocupe de los trabajadores. “A tu hermano le va mejor en lo comercial, vos tenés más pasta para las relaciones emocionales y mantener a esta gente a raya”.

Un padre le dice a su hijo que va a comenzar a darle dinero por mes para que él lo administre. Ante el reclamo de la hija por la inequidad, le dice: “Pero si a vos nunca te falta nada, siempre te compro lo que me pedís, solo tenés que decirme qué querés o tenés un noviecito para que te lo compre. Sin embargo, tu hermano no puede ser un mantenido de la novia o los amigos”.

## PROTECTOR

Una pareja va a bailar y, ante la mirada insinuante de un desconocido, el hombre le dice: “Eh, flaco, ¿qué mirás? ¿No ves que está conmigo?”.

Ante la decisión familiar de vender la casa, el hombre le dice a la persona de la inmobiliaria: “No, en ese horario, no, mi mujer está sola y además no tiene ni idea. Combinemos en un horario en el que pueda estar yo”.

Un padre le dice a su hija: “A tu cuarto con tu novio, no”. Ante el reclamo de la hija de que su hermano dispone de la casa como quiere cuando está con su novia, el padre le contesta: “Él puede hacer lo que quiere, vos sos mi hija y acá se hace lo que yo digo”.

Una pareja de novios termina de cenar y mantienen el siguiente diálogo:

Ella: Amor, estuvo buenísimo, pero mañana me tengo que levantar temprano, me voy a casa.

Él: Pero ¿para qué te vas a ir a esta hora? Quedate acá, no me hagas salir ahora para llevarte.

Ella: No es necesario, puedo irme sola.

Él: ¿A esta hora? La calle está complicada, quedate a dormir y no compliqué las cosas.

Una mujer le comenta al marido que el fin de semana se va a llevar el auto porque van a viajar con las amigas. Él le dice: “¿Estás loca? Mirá si les pasa algo. ¿Por qué no se van en micro? Si no, mejor yo las llevo”.

Una trabajadora tiene que plantear una situación personal con un directivo de la organización. Ante reiterados pedidos de reunión y ninguna respuesta, su compañero decide ayudarla y su intervención hace que le den la reunión.

En la reunión el directivo le dirige la palabra al compañero, deslegitimizando la presencia de ella, como si estuviesen hablando de la situación de una trabajadora no presente.

## SEXUALMENTE ACTIVO

Un hombre le manifiesta a su compañera embarazada que él ya no quiere tener más hijos y le propone que en el parto pida que le realicen una ligadura de trompas.

Ella: Sos vos el que está seguro de no querer más hijos. ¿Sabés que existe la vasectomía? Yo no quiero tomar una decisión tan definitiva sobre mi cuerpo

Él: ¿Estás loca, mirá si me voy a vaciar los huevos?

En una reunión de amigos, todos comparten sus hazañas sexuales y se burlan de uno de ellos porque rechazó a una mujer que, a criterio de todos, está muy buena y se le regaló, tildándolo de “puto”.

Una pareja discute porque el varón la amenazó con irse con otra. Él le dice: “¿Qué querés? A vos siempre te duele la cabeza o estás cansada. Todo el día acá en casa con los chicos y nunca dispuesta para mí. Yo tengo necesidades también”.

En una charla de amigos, varios adulan al “fachero” del grupo porque “se le regalan todas las minas”. Él se ríe y hace chistes al respecto, pero nunca les cuenta a sus amigos que en realidad le gustan los varones.

En una reunión familiar, las mujeres están por un lado y los hombres por otro. Entre los varones comentan que es hora de hacer debutar al hijo de uno de ellos.

Vx: Hay que llevar a Pedro a debutar.

Vy: Sí, ya me está preocupando, parece que no le gustan las minas.

Padre: Déjenlo tranquilo, ya se va a interesar.

Vx: Ya estás vos, “el cuñado RARO”. No sé qué te vio mi hermana, pero a Pedro lo vamos a hacer bien macho.

## AUTOSUFICIENTE

Andrés no comenta con su mujer ni con sus hijos que hace tiempo se siente mal, tiene un dolor muy fuerte en una pierna y dificultades para caminar. Tampoco va al médico. “Ya se me va a pasar, como siempre”, piensa.

Un directivo tiene la posibilidad de presentar un proyecto en el que podría involucrar a más personas. Prefiere hacerlo solo ya que sus empleadas son todas mujeres y madres y no confía en la dedicación que ellas podrían brindar al proyecto ni a su implementación.

Un hombre se queda sin trabajo y no se lo cuenta a su familia. “Perder el trabajo es como perder los huevos. Voy a solucionar esto solo, como sea, no soportaría que me vean como un boludo”, se dice a sí mismo.

En una casa de familia se rompe una persiana y la mujer se dispone a arreglarla. El marido le dice: “¿Qué hacés, Raulito? Dejá de joder, el fin de semana la arreglo yo. A ver si te lastimás y tengo que ocuparme de la casa y de los chicos yo”.

Ante una crisis emocional, Juan no se permite mostrarse débil ante los demás. Cree que puede solucionar lo que le pasa sin ayuda, pese a que se siente muy solo.

## VALIENTE

En un partido de fútbol, un par de chicos de ambos equipos empiezan a discutir por una jugada y terminan peleando. El padre de otro chico, cuando ve que su hijo está parado con la pelota mirando la pelea, le grita: “¿Qué hacés ahí parado? No seas cagón, andá a bancar a tus amigos”.

Dos compañeros de trabajo, una mujer y un varón, discuten acaloradamente luego de una reunión con su coordinador. La discusión va subiendo de tono hasta que él se va dando un portazo, pero antes le dice: “No te cago a trompadas porque sos mina”.

Dos amigos hablan en un bar. Uno de ellos está preocupado porque la mujer empezó terapia.

Vx: Seguro me quiere dejar y no sabe cómo decirme. Si la encuentro con otro, la mato.

Vy: ¡Pará, no seas exagerado! Puede pasarle otra cosa. Mi mujer va a terapia hace más de tres años y todavía no me dejó. Además, vos sí tenés otras y no por eso dejaste a tu jermu, ¿no? Ja, ja.

Vx: ¿Qué carajo decís? ¿Qué te pasa? No tiene nada que ver, ¿sos pe-lotudo vos?

Un hombre va manejando acompañado por su mujer y sus hijos cuando otro auto se le adelanta y lo encierra. Enseguida comienza una

competencia absurda por ver quién pasa a quién, con insultos cruzados de auto a auto en las esquinas... Mientras tanto, en el interior del auto, la mujer le dice: “¿Podés parar, por favor? Los chicos se están asustando, no tiene sentido lo que estás haciendo”.

El hombre entra en razón y aminora la marcha. Horas después, cuando regresan a la casa, pasa una situación parecida, pero esta vez es el marido el que se adelanta a otro auto, encerrándolo. El otro auto solo toca bocina para marcar la falta. En ese momento la mujer comenta ante la mira estupefacta de su compañero: “¡¡¡Tomá, cagón!!! Este sí que se cagó todo, ¿no? Ja, ja, ja”.

En una asamblea dos hombres comienzan una discusión que cada vez sube un poco más de tono y se vuelve irracional. Ambos amenazan con irse a las manos, pero los compañeros los contienen.

Vx: Ya te voy a agarrar afuera a vos.

Vy: Sí, justo, te agarro y te mato.

Luego de esta situación, ambos evitan salir solos, uno de ellos no quiere pelear, pero sigue haciéndose el machito ante el resto.

### 3. Objetos y mandatos<sup>4</sup>

**Objetivo:** reflexionar sobre los mandatos de masculinidad y las implicancias que tienen para los varones y las mujeres.

**Duración:** 20 minutos.

**Materiales:** monedas o billetes de juguete; celular de juguete; bebé de juguete; llave de la casa; arma de fuego de juguete; casco de obra de juguete; muñeco de varón y de mujer, estilo Barbie y Kent; preservativo; herramientas de trabajo; control remoto; artículos de superhéroe (remeras, caretas, armaduras); un cuento donde el príncipe rescata a la princesa.

#### Desarrollo del ejercicio

Divida al grupo en subgrupos de igual número de participantes. Entregue una bolsa con algunos de los materiales.

Pida que identifiquen cada objeto con un mandato y lo justifiquen, tanto en términos de mandato hegemónico como lo que se pierden por ejercer ese mandato.

**Puesta en común:** cada subgrupo presenta lo elaborado y las reflexiones alcanzadas.

Ejemplos de los debates que pueden surgir:

---

4. Ejercicio utilizado en el Curso de formación de formadores/as: "Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales", 2017.



MANDATO	OBJETOS	JUSTIFICACIÓN	¿TENEMOS?
PROVEEDOR	MONEDAS O BILLETES DE JUGUETE	EMBLEMA DE LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA	
	CELULAR / AUTO (DE JUGUETE) / CASA (DE JUGUETE)	OBJETOS QUE INDICAN ESTATUS SOCIAL	
	BEBÉ (DE JUGUETE) / JUEGO DE NIÑOS/AS / CUCHARÓN	COMO INDICADORES DE LO QUE SE PIERDE	
PROTECTOR	LLAVE DE UNA CASA	SÍMBOLO DE QUIÉN LLEVA EL CONTROL EN LA CASA	
	ARMA DE FUEGO (DE JUGUETE)	SÍMBOLO DE PODER	
	CASCO DE OBRA (DE JUGUETE)	PARA MOSTRAR QUE EN ESE TIPO DE MASCULINIDAD NO ESTÁ PERMITIDO EL (AUTO) CUIDADO DEL VARÓN	
SEXUALMENTE ACTIVO	MUÑECOS DE HOMBRE Y DE MUJER AL ESTILO BARBIE Y KENT	ESTEREOTIPO DE BELLEZA COMO CONDICIÓN DE FUNCIONAMIENTO DE "LA MÁQUINA SEXUAL"	
	PRESERVATIVO	PARA MOSTRAR QUE EL IMPERATIVO SEXUAL IMPIDE EL (AUTO) CUIDADO	
AUTOSUFICIENTE	HERRAMIENTAS DE TRABAJO	"CON UN DESTORNILLADOR TE ARREGLO TODO"	
VALIENTE	ARTÍCULOS DE SUPERHÉROES: REMERAS, CARETAS, ARMADURAS, ETC.	PARADIGMA DE LA VALENTÍA	
	ALGÚN CUENTO TRADICIONAL EN EL QUE EL PRÍNCIPE VALIENTE RESCATE A LA PRINCESA		

# Orientación sexual e identidades diversas

En este módulo se reflexiona sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales no binarias y su estigmatización en la sociedad. También se aborda el desarrollo de un conjunto de instrumentos para garantizar los derechos de la población LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transsexuales, intersexuales), particularmente, aquellos relacionados con el mundo laboral y sindical.

## Contenidos a desarrollar

- Un poco de historia
- La era de la diversidad
- ¿Qué son los Principios de Yogyakarta? ¿Por qué son necesarios?
- Orientación sexual
- Identidad de género
- Expresión de género
- Intersexualidad
- Ley de Identidad de Género
- La diversidad sexual en el mundo del trabajo
- ¿Por qué las personas LGBTI sufren discriminación laboral?
- El rol de los sindicatos
- Incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual en la negociación colectiva

## Bibliografía obligatoria

Para el desarrollo de este módulo los/las facilitadores/as deberán leer detenidamente los contenidos del Capítulo 3 de la guía *Un compromiso con la igualdad*. También se incluyen los siguientes textos para la planificación del taller de capacitación:

3

Capítulo

- “Crímenes de odio en la Argentina”, en *La Nación*, 28/11/2017. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/2086526-crimenes-de-odio-en-la-argentina-falta-un-cambio-cultural-para-convertir-las-leyes-en-igualdad-social>

## Bibliografía complementaria

- “Aportes para pensar la salud de personas trans”. Disponible en: <https://docplayer.es/13665258-Aportes-para-pensar-la-salud-de-personas-trans-actualizando-el-paradigma-de-derechos-humanos-en-salud.html>
- De Lauretis, Teresa (1989). “La tecnología del género”. Disponible en: [http://blogs.fad.unam.mx/asignatura/adriana\\_raggi/wp-content/uploads/2013/12/tecnologias-del-genero-teresa-de-lauretis.pdf](http://blogs.fad.unam.mx/asignatura/adriana_raggi/wp-content/uploads/2013/12/tecnologias-del-genero-teresa-de-lauretis.pdf)
- Rich, Adrienne (1980). “Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana”. Disponible en: <http://www.mpisano.cl/psn/wp-content/uploads/2014/08/Heterosexualidad-obligatoria-y-existencia-lesbiana-Adrienne-Rich-1980.pdf>
- Castillo, Abelardo. Cuento “El marica”. Disponible en: <https://narrativabreve.com/2016/11/cuento-de-abelardo-castillo-el-marica.html>

## Instrumentos internacionales de derechos humanos

- Declaración de la ONU sobre orientación sexual e identidad de género (2008). Disponible en: [http://www.oas.org/dil/esp/orientacion\\_sexual\\_Declaracion\\_UNU.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Declaracion_UNU.pdf)
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: [http://www.oas.org/dil/esp/orientacion\\_sexual\\_Principios\\_de\\_Yogyakarta\\_2006.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf)
- Resolución 2653: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género (2011). Disponible en: [http://www.oas.org/dil/esp/AG-RES\\_2653\\_XLI-O-11\\_esp.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2653_XLI-O-11_esp.pdf)

## Recursos audiovisuales

- Video “In & Out. Prueba de masculinidad. ¿Los machos no bailan?”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=bBY9Zf9NGWI>
- Video “Hombres muy hombres”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=UePWHWQ24ps>
- Video “Binarismo”. Disponible en: [https://www.youtube.com/watch?v=Hg\\_3rNzZcT8](https://www.youtube.com/watch?v=Hg_3rNzZcT8)

## ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE



### 1. Fin de semana<sup>5</sup>

**Objetivo:** reflexionar sobre la naturalización de la heterosexualidad y la invisibilidad de las diversidades sexuales y de género en la vida cotidiana.

**Duración:** 20 minutos.

#### Desarrollo del ejercicio

Divida al grupo en subgrupos de igual número de participantes. Pida que hagan una dramatización en torno a un encuentro entre compañeros/as de trabajo luego de un fin de semana, en donde se intercambien charlas en torno a las actividades que han realizado.

Tener en cuenta lo siguiente:

- No todas las personas que están en tu trabajo son heterosexuales.
- Conviene utilizar un lenguaje neutro para que todo el mundo se sienta incluido: “¿tenés pareja?”, en lugar de “¿tenés novia?” (a un varón) o “¿tenés novio?” (a una mujer).

---

5. Adaptación del ejercicio incluido en el manual *Trabajo y Diversidad Sexual. Un material para la formación sindical*, editado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Buenos Aires, marzo de 2015. Disponible en: [http://trabajo.gob.ar/downloads/difusion/150820\\_cuadernillo\\_divsexual\\_form\\_sindical.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/difusion/150820_cuadernillo_divsexual_form_sindical.pdf)

## 2. Fiesta de fin de año

**Objetivo:** reflexionar sobre nuestros prejuicios y reacciones frente a la diversidad sexual.

**Duración:** 25 minutos.

**Materiales:** una copia del relato y las preguntas guía para cada participante.

### Desarrollo del ejercicio

Entregue a cada participante la hoja con el relato sin el final. Pídales que lo lean en silencio en forma individual y que respondan las preguntas que se formulan abajo.

Una vez finalizada la tarea, pídale a varios/as participantes que lean sus respuestas y genere un debate sobre las diferentes opciones y propuestas.

Lea en voz alta el final del relato e indague sobre lo que piensan de las reacciones y de los sentimientos de Nina y de sus compañeros/as. Lo ideal es que este debate permita identificar situaciones de discriminación, malestar y sufrimiento que se generan a partir de los prejuicios.

### Relato

*Me llamo Nina. Soy bisexual, aunque en la actualidad tengo una relación con otra mujer. Nuestra organización celebra una gran fiesta cada año con motivo de Año Nuevo. El año pasado en la invitación decía: "Podés traer a tu media naranja". Después de pensarlo mucho me decidí a ser valiente y llevar a mi novia conmigo. Estaba muy nerviosa. Me temblaban las manos y, si mal no recuerdo, me tomé cuatro copas de vino para tener el valor de presentarla a todos. La presenté como mi pareja.*

- *¿Cómo cree que reaccionaron sus compañeros/as?*
- *¿Qué se imagina que le dijeron a Nina y a su novia?*
- *¿Le habrán hecho alguna pregunta? ¿Cuál?*
- *¿Cómo habrá sido el trato de sus compañeros/as después cuando volvieron al trabajo?*
- *¿Cómo cree que hubiese reaccionado usted en esa situación?*

### **Final (este texto solo lo tendrá el/la facilitador/a)**

Tenía mucho miedo y estaba pendiente de sus reacciones. Fueron muy diversas: algunos se quedaron con la boca abierta, otros nos observaron con curiosidad y otros me hicieron sentir contenta y relajada. Estuvimos sentados charlando. “Así que es tu pareja, ¡qué bien!”. Algunas personas pensaron que estaba bromeando. Lo pasamos muy bien juntos. Esa noche me sentí plétórica y pensé que a partir de ese momento viviría tranquila y feliz. Pero cuando volví al trabajo después de la fiesta de Año Nuevo me di cuenta de que muchas personas parecían tratarme de forma diferente. No puedo decirlo con exactitud, pero, por ejemplo, personas que antes eran muy amables o bromeaban conmigo se muestran más distantes.

---

### **3. Mundo diverso<sup>6</sup>**

**Objetivo:** conocer y reflexionar sobre las distintas orientaciones sexuales e identidades de género.

**Duración:** 60 minutos.

**Materiales:** tarjetas de conceptos, tarjetas de definiciones, papel afiche y marcadores.

---

6. Reformulación del ejercicio incluido en “Una sociedad para todes. Guía para el trabajo en el Sistema de Salud y ámbitos educativos 2019”, editado por ONUSIDA, UNFPA, Universidad de Cuyo y Programa Provincial de SIDA de Mendoza.

### **Desarrollo del ejercicio**

Organice a los participantes en pequeños grupos (4-5 personas). Entregue los sobres que contienen los conjuntos de tarjetas incluidas al final del ejercicio, uno completo por grupo.

Señale a los/las participantes que el objetivo del ejercicio consiste en que asocien los términos con las distintas definiciones una vez que usted les dé la señal. Ponga un ejemplo gracioso. Por ejemplo: “Si el término es PERRO, deben asociarlo con la definición que indica ‘Animal que hace guau, guau’”. Infórmeles que disponen de 15 minutos para conseguir asociar tantos términos como puedan. Deles la señal para comenzar y adviértales cuando hayan transcurrido 5 minutos. Puede que este ejercicio avance más rápidamente en algunos grupos, por lo que debe controlar el avance, y si todos los grupos han terminado antes del límite de los 15 minutos, pase a la actividad siguiente.

Una vez que los grupos hayan concluido el ejercicio, comience a interactuar con el conjunto de los/las asistentes. Empezando por un grupo, solicíteles que asocien un solo par de términos y definiciones. Pida a cada uno de los grupos que hagan lo mismo, pasando por toda la sala hasta que lo hayan hecho todos. Durante el desarrollo de este ejercicio, deténgase si hay un grupo que no ha asociado correctamente un término con su significado para preguntar si todos están de acuerdo, y asegúrese de que en última instancia se relaciona correctamente cada término con su definición.

Al final del ejercicio revise todos los términos y definiciones en grupo. Consulte con los demás si todos los grupos están de acuerdo con las interpretaciones. Siga revisando todos los otros términos y definiciones en grupo hasta el final.

## Tarjetas de conceptos

ORIENTACIÓN SEXUAL	TRAVESTI	HETEROSEXUAL
HOMOSEXUAL	BISEXUAL	GAY
HOMO/LESBO/TRANS ODIO	LESBIANA	SEXO/ CARACTERÍSTICAS SEXUALES
INTERSEX	GÉNERO	LGBTI
TRANSGÉNERO	IDENTIDAD DE GÉNERO	EXPRESIÓN DE GÉNERO



## Tarjetas de definiciones

<p>LA CAPACIDAD PERDURABLE DE CADA PERSONA DE TENER SENTIMIENTOS PROFUNDOS DE CARÁCTER ROMÁNTICO, EMOCIONAL Y FÍSICO, O DE SENTIR ATRACCIÓN, POR PERSONAS DE UN SEXO O GÉNERO EN PARTICULAR.</p>	<p>PERSONAS QUE UTILIZAN ROPAS Y OTROS ELEMENTOS "SOCIALMENTE" ASIGNADAS A OTRO GÉNERO. EN LA ARGENTINA ESTE TÉRMINO TAMBIÉN SUELE RECONOCERSE DESDE UNA RESIGNIFICACIÓN POLÍTICA EN EL MOVIMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL.</p>	<p>UNA PERSONA QUE SIENTE PREDOMINANTE O EXCLUSIVAMENTE ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR PERSONAS DE DISTINTO SEXO O GÉNERO.</p>
<p>UNA PERSONA QUE SIENTE PREDOMINANTE O EXCLUSIVAMENTE ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR PERSONAS DE SU MISMO SEXO O GÉNERO. EN LA ACTUALIDAD SE CONSIDERA UN TÉRMINO CLÍNICO Y ALGO OBSOLETO.</p>	<p>UNA PERSONA QUE TIENE LA CAPACIDAD DE SENTIR ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR PERSONAS DE SU MISMO SEXO O GÉNERO, ASÍ COMO POR PERSONAS DE DISTINTO SEXO O GÉNERO.</p>	<p>SE UTILIZA NORMALMENTE PARA DESCRIBIR A UN HOMBRE QUE SIENTE ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR OTROS HOMBRES, AUNQUE TAMBIÉN PUEDE UTILIZARSE PARA DESCRIBIR A MUJERES QUE SE SIENTEN ATRAÍDAS POR OTRAS MUJERES.</p>
<p>EL MIEDO U ODIO A LOS HOMOSEXUALES O A LA HOMOSEXUALIDAD/EL MIEDO U ODIO A LAS PERSONAS TRANS O A AQUELLAS QUE NO SE AJUSTAN A LAS EXPECTATIVAS CULTURALES DE GÉNERO.</p>	<p>UNA MUJER QUE SIENTE PREDOMINANTE O EXCLUSIVAMENTE ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR OTRAS MUJERES.</p>	<p>LAS CARACTERÍSTICAS CROMOSÓMICAS, HORMONALES, ANATÓMICAS SEXUALES Y REPRODUCTIVAS DE UNA PERSONA QUE PERMITEN CLASIFICARLA COMO MASCULINA, FEMENINA O INTERSEXUAL.</p>
<p>TÉRMINO GENERAL EMPLEADO PARA REFERIRSE A UNA PERSONA QUE NACE CON CARACTERÍSTICAS SEXUALES QUE NO SE AJUSTAN A LAS DEFINICIONES TÍPICAS DE MACHO O HEMBRA (ANATOMÍA REPRODUCTIVA O SEXUAL, PATRONES CROMOSÓMICOS), O QUE LAS DESARROLLA POSTERIORMENTE.</p>	<p>LOS ROLES, LAS CONDUCTAS, LAS ACTIVIDADES Y LOS ATRIBUTOS QUE UNA SOCIEDAD CONSIDERA ADECUADOS PARA HOMBRES Y MUJERES, NIÑOS Y NIÑAS, Y QUE SE APRENDEN A TRAVÉS DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN.</p>	<p>ES LA SIGLA DE "LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES, TRANSEXUALES, INTERSEXUALES". EXISTEN VARIACIONES EN LAS QUE SE CAMBIA EL ORDEN DE LAS LETRAS O SE AÑADEN U OMITEN, COMO GLBT, LGBTQI, ETC.</p>
<p>TÉRMINO GENERAL EMPLEADO PARA PERSONAS CUYA IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO DIFIERE DE LAS ASOCIADAS NORMALMENTE CON EL SEXO QUE SE LES ASIGNÓ AL NACER (ES DECIR, EL SEXO QUE FIGURA EN SU CERTIFICADO DE NACIMIENTO).</p>	<p>LA PROFUNDA VIVENCIA INTERNA E INDIVIDUAL DE GÉNERO DE UNA PERSONA, QUE PUEDE O NO CORRESPONDER CON EL SEXO ASIGNADO AL NACER. ESTO INCLUYE EL SENTIDO PERSONAL DE SU CUERPO Y VARIOS MEDIOS DE EXPRESIÓN DE GÉNERO.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS Y COMPORTAMIENTOS EXTERNOS, DEFINIDOS SOCIALMENTE COMO MASCULINOS O FEMENINOS, COMO LA VESTIMENTA, EL CUIDADO PERSONAL, LA GESTICULACIÓN, LOS PATRONES LINGÜÍSTICOS Y LAS INTERACCIONES SOCIALES. LAS NORMAS PUEDEN VARIAR EN GRAN MEDIDA, Y ES POSIBLE QUE LO QUE UNA CULTURA ACEPTA COMO MASCULINO, FEMENINO O NEUTRO EN OTRA CULTURA SE CONSIDERE DE FORMA DISTINTA.</p>

## Solución solo para el/la facilitador/a

<p><b>ORIENTACIÓN SEXUAL</b> LA CAPACIDAD PERDURABLE DE CADA PERSONA DE TENER SENTIMIENTOS PROFUNDOS DE CARÁCTER ROMÁNTICO, EMOCIONAL Y FÍSICO, O DE SENTIR ATRACCIÓN, POR PERSONAS DE UN SEXO O GÉNERO EN PARTICULAR.</p>	<p><b>TRAVESTI</b> PERSONAS TRANS QUE UTILIZAN ROPAS "SOCIALMENTE" ASIGNADAS A OTRO GÉNERO. EN LA ARGENTINA ESTE TÉRMINO TAMBIÉN SUELE RECONOCERSE DESDE UNA RESIGNIFICACIÓN POLÍTICA EN EL MOVIMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL.</p>	<p><b>HETEROSEXUAL</b> UNA PERSONA QUE SIENTE PREDOMINANTE O EXCLUSIVAMENTE ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR PERSONAS DE DISTINTO SEXO O GÉNERO.</p>
<p><b>HOMOSEXUAL</b> UNA PERSONA QUE SIENTE PREDOMINANTE O EXCLUSIVAMENTE ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR PERSONAS DE SU MISMO SEXO O GÉNERO. EN LA ACTUALIDAD SE CONSIDERA UN TÉRMINO CLÍNICO Y ALGO OBSOLETO.</p>	<p><b>BISEXUAL</b> UNA PERSONA QUE TIENE LA CAPACIDAD DE SENTIR ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR PERSONAS DE SU MISMO SEXO O GÉNERO, ASÍ COMO POR PERSONAS DE DISTINTO SEXO O GÉNERO.</p>	<p><b>GAY</b> SE UTILIZA NORMALMENTE PARA DESCRIBIR A UN HOMBRE QUE SIENTE ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR OTROS HOMBRES, AUNQUE TAMBIÉN PUEDE UTILIZARSE PARA DESCRIBIR A MUJERES QUE SE SIENTEN ATRAÍDAS POR OTRAS MUJERES.</p>
<p><b>HOMO/LESBO/TRANS ODIO</b> EL MIEDO U ODIO A LOS HOMOSEXUALES O A LA HOMOSEXUALIDAD/EL MIEDO U ODIO A LAS PERSONAS TRANS O A AQUELLAS QUE NO SE AJUSTAN A LAS EXPECTATIVAS CULTURALES DE GÉNERO.</p>	<p><b>LESBIANA</b> UNA MUJER QUE SIENTE PREDOMINANTE O EXCLUSIVAMENTE ATRACCIÓN SENTIMENTAL, EMOCIONAL O FÍSICA POR OTRAS MUJERES.</p>	<p><b>SEXO / CARACTERÍSTICAS SEXUALES</b> LAS CARACTERÍSTICAS CROMOSÓMICAS, HORMONALES, ANATÓMICAS SEXUALES Y REPRODUCTIVAS DE UNA PERSONA QUE PERMITEN CLASIFICARLA COMO MASCULINA, FEMENINA O INTERSEXUAL.</p>
<p><b>INTERSEX</b> TÉRMINO GENERAL EMPLEADO PARA REFERIRSE A UNA PERSONA QUE NACE CON CARACTERÍSTICAS SEXUALES QUE NO SE AJUSTAN A LAS DEFINICIONES TÍPICAS DE MACHO O HEMBRA (ANATOMÍA REPRODUCTIVA O SEXUAL, PATRONES CROMOSÓMICOS), O QUE LAS DESARROLLA POSTERIORMENTE.</p>	<p><b>GÉNERO</b> LOS ROLES, LAS CONDUCTAS, LAS ACTIVIDADES Y LOS ATRIBUTOS QUE UNA SOCIEDAD CONSIDERA ADECUADOS PARA HOMBRES Y MUJERES, NIÑOS Y NIÑAS, Y QUE SE APRENDEN A TRAVÉS DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN.</p>	<p><b>LGBTI</b> ES LA SIGLA DE "LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES, TRANSEXUALES, INTERSEXUALES". EXISTEN VARIACIONES EN LAS QUE SE CAMBIA EL ORDEN DE LAS LETRAS O SE AÑADEN U OMITEN, COMO GLBT, LGBTIQI, ETC.</p>
<p><b>TRANSGÉNERO</b> TÉRMINO GENERAL EMPLEADO PARA PERSONAS CUYA IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO DIFIERE DE LAS ASOCIADAS CON EL SEXO QUE SE LES ASIGNÓ AL NACER (ES DECIR, EL SEXO QUE FIGURA EN SU CERTIFICADO DE NACIMIENTO).</p>	<p><b>IDENTIDAD DE GÉNERO</b> LA PROFUNDA VIVENCIA INTERNA E INDIVIDUAL DE GÉNERO DE UNA PERSONA, QUE PUEDE O NO CORRESPONDER CON EL SEXO ASIGNADO AL NACER. ESTO INCLUYE EL SENTIDO PERSONAL DE SU CUERPO Y VARIOS MEDIOS DE EXPRESIÓN DE GÉNERO.</p>	<p><b>EXPRESIÓN DE GÉNERO</b> CARACTERÍSTICAS Y COMPORTAMIENTOS EXTERNOS, DEFINIDOS SOCIALMENTE COMO MASCULINOS O FEMENINOS, COMO LA VESTIMENTA, EL CUIDADO PERSONAL, LA GESTICULACIÓN, LOS PATRONES LINGÜÍSTICOS Y LAS INTERACCIONES SOCIALES. LAS NORMAS PUEDEN VARIAR EN GRAN MEDIDA, Y ES POSIBLE QUE LO QUE UNA CULTURA ACEPTE COMO MASCULINO, FEMENINO O NEUTRO EN OTRA CULTURA SE CONSIDERE DE FORMA DISTINTA.</p>

# Desigualdades en el mundo del trabajo

En este módulo se reflexiona sobre las diferentes formas de discriminación que se dan en el ámbito laboral y sindical, y que afectan el desarrollo de las personas trabajadoras, especialmente el de las mujeres.

## Contenidos a desarrollar

- Ojos que ven (las desigualdades)
- Desigualdades de género en el mundo del trabajo
- Discriminaciones que amplían desigualdades
- Algunas dimensiones clave de la discriminación
- Trabajo infantil. ¿Cómo puede contribuir el trabajo sindical a la erradicación del trabajo infantil?

## Bibliografía obligatoria

Para el desarrollo de este módulo los/las facilitadores/as deberán leer detenidamente los contenidos del Capítulo 4 de la guía *Un compromiso con la igualdad*. También se incluyen los siguientes textos para la planificación del taller de capacitación:

- “La aspiradora doméstica”, en Suplemento *Las 12*, 31/3/2017. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/28827-la-aspiradora-domestica>
- “Mujeres malabaristas”, en *Página/12*, 11/7/2014. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-250530-2014-07-11.html>

## Bibliografía complementaria

- CIPEC (2013). *Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*. Documento de Trabajo N° 106. Disponible en:  
**<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/2429.pdf>**
- *El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado*. Disponible en: **<http://elcuidadoenagenda.org.ar/wp-content/uploads/2016/01/DT-5-Convenios-Colectivos-Sector-Privado-Ana-Laya.pdf>**
- “El feminismo pesimista”. Disponible en:  
**<http://www.revistaanfibia.com/cronica/el-feminismo-pesimista/>**
- Goren, Nora y David Trajtemberg (2018). “Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales”. Disponible en:  
**<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/14882.pdf>**
- Goren, Nora (2017). “Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista”. Disponible en:  
**<http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307>**
- MTEySS (2014). *Género y negociación colectiva*. Disponible en:  
**<http://www.idems.org.ar/pdf/cuadernillos/GGenero-y-negociacion-colectiva/MTEySS-Modulo-2-Genero-y-Negociacion-Colectiva--2010--.pdf>**
- OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. Disponible en:  
**<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/lang--es/index.htm>**
- OIT. Promoviendo la igualdad de género. Guía de convenios y recomendaciones de la OIT. Disponible en: **<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/resource-guides/gender-equality/lang--es/index.htm>**
- ONU-Mujeres (2017). “El progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe”. Disponible en: **<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>**

## Jurisprudencia

- Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y Otros s/ Amparo. CSJN. Año 2014.A.A.Y c/ Shell Compañía Argentina de Petróleo S.A. y Otros s/ Despido. CNAT. Sala VI. Año 2014. Disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7113781>

## Recursos audiovisuales

- Video “Iguales, ellos también. Varones en trabajos de mujeres”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=Gxz7r0ikpag>
- Video “El camino de don Miguel y doña Martha”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=xNRhCymPTpg&t=122s>
- Video “Brecha salarial”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=L5lcpX50Qmk&t=79s>
- Video “Mujeres en el poder”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=4Sn8StO-bHO>
- Video “La entrevista”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=Qk2vISW-O8g>
- Video “‘Techo de cristal’, el obstáculo visible en el ascenso laboral”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=mcHsMu6hfOE>

## ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE



### 1. El valor de los tiempos<sup>7</sup>

**Objetivo:** reflexionar sobre las desigualdades de género en la distribución de tareas y tiempos en la vida cotidiana. También sobre el valor del trabajo no remunerado de las mujeres.

**Duración:** 40-45 minutos.

**Materiales:** copias de la grilla de tiempos para cada uno/a de los/las participantes.

#### Desarrollo del ejercicio

Pida a los/las participantes que imaginen una semana tipo de su vida y anoten detalladamente todas las actividades que realizan junto con su pareja o en familia y cuántas horas destinan a cada una de ellas. En caso de no estar en pareja, se les pide que tomen en cuenta a aquella persona con la que comparten estas actividades en lo cotidiano (madre, padre, hermanos/as, amigos/as, etc.).

---

7. Ejercicio incluido en el manual *Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*, Aulas y Andamios Editora, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Naciones Unidas. Buenos Aires, 2015.

ACTIVIDADES	CANTIDAD DE HORAS SEMANALES	
	YO	LA OTRA PERSONA
LAVAR LA ROPA Y PLANCHAR		
COCINAR, LAVAR LOS PLATOS Y ORDENAR LA COCINA		
LIMPIEZA DEL HOGAR		
MANTENIMIENTO DEL HOGAR (ARREGLOS, ETC.)		
ATENCIÓN DE ANIMALES Y DE LAS PLANTAS, JARDÍN, ETC.		
HACER LAS COMPRAS		
CUIDAR A HIJOS/AS Y/O ATENDER A FAMILIARES MAYORES O CON ENFERMEDAD		
REUNIONES ESCOLARES Y OTRAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DE NIÑOS/AS		
VOLUNTARIADO O TRABAJO COMUNITARIO EN ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD		
ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (REMUNERADO FUERA DEL HOGAR)		
ACTIVIDAD POLÍTICA EN EL TRABAJO Y EL SINDICATO (ROL DE DELEGADO/A GREMIAL, ETC.)		

A continuación, solicite a los/las participantes que observen este tarifario de actividades cotidianas y completen la columna denominada “Costo total semanal” con el cálculo de horas realizado por cada persona considerada (el costo por hora no pretende ser real, sino una referencia numérica a los fines del ejercicio). Luego pídale que contesten las preguntas que figuran al final del cuadro.

TARIFARIO DE ACTIVIDADES COTIDIANAS	COSTO POR HORA	COSTO TOTAL SEMANAL	
		YO	LA OTRA PERSONA
LAVAR LA ROPA Y PLANCHAR	100		
COCINAR, LAVAR LOS PLATOS Y ORDENAR LA COCINA	100		
LIMPIEZA DEL HOGAR	110		
MANTENIMIENTO DEL HOGAR (ARREGLOS, ETC.)	110		
ATENCIÓN DE ANIMALES Y DE LAS PLANTAS, JARDÍN, ETC.	80		
HACER LAS COMPRAS	80		
CUIDAR A HIJOS/AS Y/O ATENDER FAMILIARES MAYORES O CON ENFERMEDAD	120		
REUNIONES ESCOLARES Y OTRAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DE NIÑOS/AS	120		
VOLUNTARIADO O TRABAJO COMUNITARIO EN ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD	120		
ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (REMUNERADO FUERA DEL HOGAR)	120		
ACTIVIDAD POLÍTICA EN EL TRABAJO Y EL SINDICATO (ROL DE DELEGADO/A GREMIAL, ETC.)	100		



- ¿Coincide esta suma con la proporción de dinero que recibe cada persona por mes como salario?
- ¿Quién realiza más frecuentemente las actividades que no se pagan con dinero, el varón o la mujer? ¿Por qué?
- ¿Quién dedica más horas a las actividades más valoradas socialmente? ¿Por qué cree que sucede esto?

---

## 2. Selección de personal<sup>8</sup>

**Objetivo:** reflexionar sobre la forma en que actúan los mandatos asignados a las feminidades y masculinidades en la selección de personas para ocupar uno u otro puesto de trabajo.

**Duración:** 20 minutos.

### Desarrollo del ejercicio

Divida al grupo en subgrupos de igual número de participantes. Pida que representen una situación en la que deban realizar la selección de un trabajador y de una trabajadora para ocupar estos puestos:

1. Operario/automotriz
2. Administrativo/a

Pídales que presten atención a los requisitos que se solicitan a unos y a otras en cuanto a las siguientes cuestiones:

---

8. Ejercicio utilizado en el Curso de formación de formadores/as: "Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales", 2017.

- A. composición y responsabilidades familiares;
- B. aspiraciones personales;
- C. situación afectiva presente y futura.

# Violencia de género

En este módulo se reflexiona sobre las formas violentas de ejercicio de poder, especialmente, aquellas sostenidas por las diferencias de género. Se brinda información sobre tipos y modalidades de violencia de género en las relaciones afectivas y en el mundo del trabajo, así como acciones posibles para prevenirlas y erradicarlas.

## Contenidos a desarrollar

- Concepto de violencia / violencia de género
- Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 260 de la OIT
- Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
- Tipos de violencia
- Violencia y malos tratos en la pareja
- Violencia y acoso en el mundo del trabajo
- Consecuencias de los malos tratos y la violencia

## Bibliografía obligatoria

Para el desarrollo de este módulo los/las facilitadores/as deberán leer detenidamente los contenidos del Capítulo 5 de la guía *Un compromiso con la igualdad*. También se incluye la siguiente entrevista radiofónica, que debe ser escuchada y utilizada para la planificación del taller de capacitación:

- Entrevista a Rita Segato (2017). Disponible en:  
<http://radiocut.fm/audiocut/entrevista-a-rita-segato-en-la-inmensa-minoria/amp/>

## Bibliografía complementaria

- Brenes Solórzano, Irene (2012). “El acoso laboral: una cuestión de género y poder”, en Rev. *Casa de la Mujer* N° 21 enero-junio. Disponible en:  
**<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8bb16000449aaf53ab7efb01a4a5d4c4/El+acoso+laboral+una+cuesti%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+poder.pdf?MOD=AJPERES>**
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2017). “La violencia no es negocio”. Disponible en:  
**<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=2994&plcontampl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49>**
- “Las cifras de la violencia. Resultados de la primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja en la Ciudad de Buenos Aires”. Disponible en: **<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=2463&plcontampl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49>**
- OIT. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Disponible en: **[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)**
- Sagot, Montserrat (2000). *La ruta crítica de las mujeres afectadas por violencia intrafamiliar en América Latina. Estudios de caso en diez países*. OPS/OMS Programa Mujer, Salud y Desarrollo. Disponible en: **<http://www1.paho.org/spanish/hdp/hdw/rutacritica.pdf>**
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: contrato y status de la etiología de la violencia*. Disponible en:  
**[http://www.escuelamagistratura.gov.ar/images/uploads/estructura\\_vg-rita\\_segato.pdf](http://www.escuelamagistratura.gov.ar/images/uploads/estructura_vg-rita_segato.pdf)**
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Buenos Aires, Traficantes de Sueños. Disponible en: **[https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45\\_segato\\_web.pdf](https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf)**
- Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar*. Buenos Aires, Paidós. Disponible en: **<https://es.scribd.com/document/333540331/Violencias-cotidianas-violencia-de-genero-Velazquez-Susana-pdf>**

## Leyes e instrumentos internacionales de derechos humanos

- Constitución de la Nación Argentina, arts. 16 y 14 bis. Disponible en:  
**<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>**
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), arts. 2 y 11. Disponible en:  
**<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>**
- Recomendaciones del Comité de la CEDAW a la Argentina. Disponible en:  
**<http://www.refworld.org/docid/583862e94.html>** (en inglés)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Disponible en:  
**<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>**
- Ley N° 26.485 (2009). Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Disponible en:  
**<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>**
- Decreto de reglamentación de la Ley N° 26.485. Disponible en:  
**<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169478/norma.htm>**
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):  
**Protección de la maternidad**  
Núm. 3. Disponible en: **[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003)**  
Núm. 103 Disponible en: **[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C103](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103)**  
**Igualdad de remuneración**  
Núm. 100 Disponible en:  
**[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)**

## **Discriminación (empleo y ocupación)**

Núm. 111 Disponible en:

**[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)**

## **Trabajadores con responsabilidades familiares**

Núm. 156 Disponible en:

**[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)**

- Ley de Contrato de Trabajo (LCT): arts. 17,62, 63,65,66,68,70, 72, 73, 75, 78, 81, 172 y 187

Disponible en:

**<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>**

- Ley N° 23.592. Actos discriminatorios. Disponible en:

**<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>**

## Recursos audiovisuales

- Video “Ovillo de lana”, Campaña otra vida es posible. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/watch?v=oQLygzcx2ok>**
- Video “Circularidad”, Campaña otra vida es posible. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/watch?v=oz4W797i22M>**
- Video “Violencia de género”. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/watch?v=nDntugjhoxM&t=9s>**
- Video “Sílbale a tu madre”. Disponible en:  
**[https://youtu.be/RDpaX\\_KhWSk?list=PLSUyQELiPAfICKUPvorske1Bccsmdd8rY](https://youtu.be/RDpaX_KhWSk?list=PLSUyQELiPAfICKUPvorske1Bccsmdd8rY)**
- Video “Uno más por ni una menos: hombres en falda contra femicidios en Argentina”. Disponible en: **[https://www.youtube.com/watch?v=zWwTxNJRt\\_o](https://www.youtube.com/watch?v=zWwTxNJRt_o)**
- Video “Varones en un miércoles negro. Ni una menos”. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/watch?v=hUu1wnsFkJY&vl=es-419>**
- “Acá no silbamos a las mujeres”. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/watch?v=T5ZIKtrUrl4>**
- “Albañiles en contra del acoso callejero”. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/watch?v=2DxadmOaeqg>**
- “Campaña argentina por la equidad de género y contra la violencia”. Disponible en:  
**<https://www.youtube.com/user/enlaces2013>**
- “Prevención de violencia de género en la juventud. Grábatelo”. Disponible en:  
**<https://youtu.be/4maVLOJyvr4>**

## ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE



### 1. Situaciones de violencia<sup>9</sup>

**Objetivo:** según la Ley de Violencia de Género N° 26.485, identificar diversas situaciones en función del tipo y de la modalidad de violencia que se ejerce.

**Duración:** 20 minutos.

**Materiales:** tarjetas con los casos.

#### Desarrollo del ejercicio

Divida al grupo en subgrupos de igual número de participantes. Entregue a cada uno de ellos una tarjeta con distintos casos y pida que identifiquen a qué tipo de violencia se refiere y lo justifiquen de acuerdo con lo desarrollado en el taller.

**Puesta en común:** cada grupo comparte el proceso de reflexión que los/las llevó a identificar el tipo de violencia.

#### Caso N° 1

Agustín y Ana salen hace 6 meses. Una tarde él la invitó al cine, pero le aclaró que, como iban a ir con un amigo, tenía que ir vestida como él le dijera, porque no era cualquier ocasión. Ella aceptó.

---

9. Ejercicio utilizado en el Curso de formación de formadores/as: “Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales”, 2017.



### **Caso N° 2**

Bruno y Sandra deciden ir a un boliche. Sandra adora bailar y él lo sabe desde que se conocen. Apenas llegan al lugar se dirige a la pista animándolo a que la acompañe porque quería bailar. Él la amenazó a los gritos con irse si lo hacía.

### **Caso N° 3**

Pablo y Nadia son novios hace más de dos años. En una de sus salidas ella reconoce a un exnovio en una de las mesas y decide saludarlo. Pablo la agarra del brazo tratando de impedirselo y gritándole “puta” la obliga a irse con él del lugar.

### **Caso N° 4**

Lucía trabajaba en la empresa hacía muchos años. A lo largo de ese tiempo logró, gracias a su capacidad y formación, un buen puesto de trabajo, muy bien remunerado. En este último mes, por motivos de reestructuración de la empresa, hubo cambios en el personal, incluyendo a un nuevo jefe. Este, al llegar, la sacó de su puesto de trabajo, la reemplazó por un compañero y le bajó su sueldo a la mitad. Ella terminó muy angustiada y renunció.

### **Caso N° 5**

Carla y Luis tenían una relación de muchos años. A lo largo de ese tiempo, Luis se volvió una persona muy violenta, la maltrataba hasta delante de sus hijos/as culpándola de su violencia y diciendo que se lo merecía. Ella estuvo mucho tiempo sabiendo que tenía que dejarlo, pero no podía, hasta que un día decidió pedir ayuda.

## 2. Cartelera<sup>10</sup>

**Objetivo:** reflexionar sobre los mitos y estereotipos referidos a la violencia de género.

**Duración:** 60 minutos.

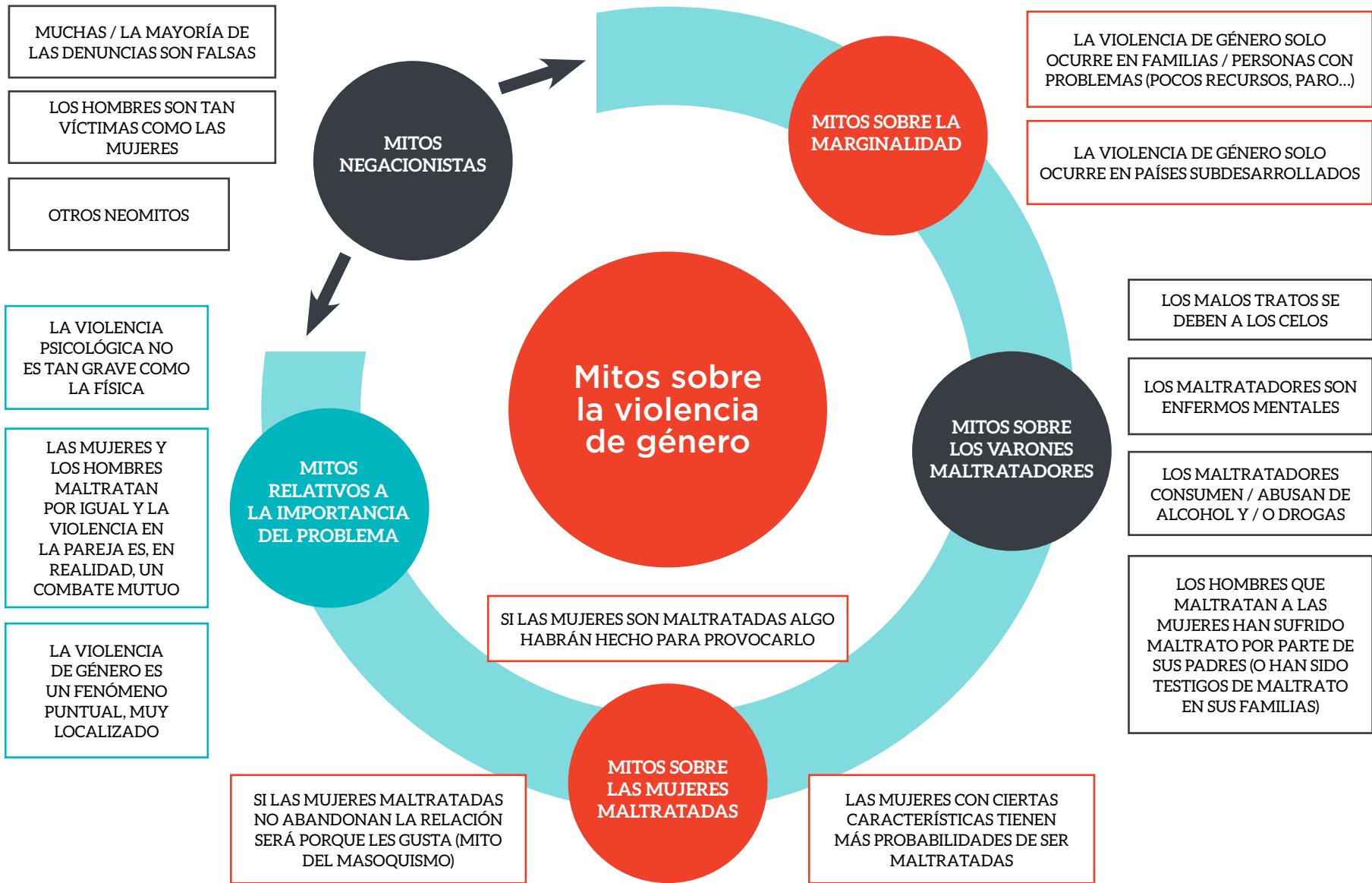
**Materiales:** copia del gráfico para cada grupo.

### Desarrollo del ejercicio

Reunidos/as en grupo, conviertan los mitos y estereotipos incluidos en el siguiente gráfico en mensajes positivos para una cartelera gremial o para un folleto informativo destinado a compañeros/as.

---

10. Ejercicio utilizado en el Curso de formación de formadores/as: "Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales", 2017.



# Sindicatos: su rol en la construcción de la igualdad de género

## Contenidos a desarrollar

- Sindicatos: ¿una organización de y para hombres?
- Avances hacia la igualdad
- Un tema central para conseguir la igualdad: erradicar la violencia por motivos de género
- Convenios colectivos
- Explotación sexual y trata de personas

## Bibliografía obligatoria

Para el desarrollo de este módulo los/las facilitadores/as deberán leer detenidamente los contenidos del Capítulo 6 de la guía *Un compromiso con la igualdad*.

## Bibliografía complementaria

- Políticas para sindicatos afiliados a la UNI: Campaña “Rompe el círculo”. Disponible en: <http://es.breakingthecircle.org/> y en [http://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies\\_es.pdf](http://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf)
- MTEySS (2014). *Género y negociación colectiva*, módulos 1 y 2. Disponible en: <http://www.idems.org.ar/pdf/cuadernillos/GGenero-y-negociaciOn-colectiva/MTEySS-Modulo-2-Genero-y-Negociacion-Colectiva--2010--.pdf>
- Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina (2011). *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad*. Disponible en: [https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/negociacion\\_colectiva-\\_cemyt.pdf](https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/negociacion_colectiva-_cemyt.pdf)

# 6

# Capítulo

## Recursos audiovisuales

- Video “Brecha salarial”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=L5Icpx50Qmk>
- Video “El camino de don Miguel y doña Martha”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=xNRhCymPTpg>



## ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

### 1. Mujeres en el sindicato<sup>11</sup>

**Objetivo:** reflexionar sobre la participación femenina y masculina en la organización sindical.

**Duración:** 20 minutos.

#### Presentación

A pesar de que siempre existieron mujeres trabajadoras, los sindicatos fueron durante muchas décadas un espacio de participación exclusivamente de los varones y tendieron a reproducir las relaciones de desigualdad de género presentes en la sociedad y en el mercado laboral. Las mujeres han realizado diferentes acciones para incluir sus demandas en la agenda sindical, pero todavía su participación en los cargos de conducción y decisión es muy inferior respecto de la cantidad de mujeres trabajadoras y afiliadas.

#### Desarrollo del ejercicio

Divida al grupo en subgrupos y pida que reflexionen en torno a las siguientes preguntas:

---

11. Ejercicio utilizado en el Curso de formación de formadores/as: “Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales”, 2017.

- ¿La participación de las mujeres en la actividad sindical es similar a la de los varones?
- ¿Participan de igual modo en los cargos de representación y en la actividad sindical en general?
- ¿Cuáles creen que pueden ser las causas de la desigual presencia de mujeres y varones en los sindicatos? ¿Qué papel desempeñan los estereotipos y roles de género que se abordaron en unidades anteriores? ¿Consideran que inciden las responsabilidades familiares en la participación de las mujeres en la vida sindical?
- ¿Cuál considera que debe ser el papel de las organizaciones sindicales en la defensa de la igualdad entre géneros? ¿Y cuál, el papel de las mujeres en las organizaciones sindicales?

**Puesta en común:** se comparten reflexiones y conclusiones.

---

## 2. Agenda de género<sup>12</sup>

**Objetivo:** hacer visibles los problemas laborales o sindicales que afectan diferencialmente a las feminidades y masculinidades. Organizar una agenda de género sindical y un plan de acción acorde a esa realidad.

**Duración:** 20 minutos.

---

12. Ejercicio incluido en el Proyecto JP/ARG/13/001 “Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades”, Naciones Unidas, 2016.

## Desarrollo del ejercicio

Divida al grupo en subgrupos. Pida que cada uno de ellos realice las siguientes actividades:

- Elijan tres problemáticas o situaciones de desigualdad y/o discriminación que se den en su ámbito de trabajo o sector. Luego establezcan un orden de importancia en función del análisis que lleven adelante de acuerdo con los elementos trabajados en el taller.
- Una vez identificados los problemas, señalen los recursos presentes y ausentes en su sindicato para poder convertirlos en demandas/reivindicaciones.
- Elaboren una propuesta de agenda para abordar estas situaciones, teniendo en cuenta las siguientes problemáticas: desigualdad en la distribución de tareas en el mercado laboral, condicionante para el acceso al empleo; acoso o violencia laboral; desigualdades de remuneraciones; brechas salariales; desigualdad en el acceso a los beneficios de la protección social; interrupciones en la vida laboral vinculadas al nacimiento o crianza de menores y cuidado de adultos; desigualdad en el acceso a beneficios de la seguridad social en parejas del mismo sexo, licencias, obra social.

**Puesta en común:** pida que compartan de manera concisa las situaciones de desigualdad o discriminación sobre las que se pretende actuar y la propuesta de agenda.

## Recursos en internet

- Organización Internacional del Trabajo: <http://www.oit.org>
- América Latina Genera. Gestión del conocimiento para la igualdad de género. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Centro Regional para América Latina y el Caribe. <http://www.americalatinagenera.org/es/>
- Centro virtual de conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas. ONUMUJERES: <http://www.endvawnow.org/es/>

- ONU Argentina. Red de Hombres por la Igualdad:  
**<http://www.onu.org.ar/campanas/en-argentina/hombres-por-la-igualdad/>**
- Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL: **<http://oig.cepal.org/es>**
- Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación:  
**<http://www.ovd.gov.ar/ovd/>**
- Programa “Las Víctimas contra las Violencias”, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos:  
**<http://www.jus.gob.ar/atencion-al-ciudadano/atencion-a-las-victimas/programa-victimas-contra-las-violencias.aspx>**







50.º aniversario  
de la oficina de Argentina