

---

## PERSPECTIVA DE GÉNERO

Mar, 01/09/2020 - 10:04

### ¿Qué es?

Es la posibilidad de mirar y analizar algo teniendo en cuenta las relaciones de poder entre hombres y mujeres y otras identidades de género. El hecho de que las diferencias biológicas (de sexo) impliquen desigualdades en las posiciones sociales y culturales (género) es una construcción histórica y política que debe ser visibilizada para que la podamos transformar.

La perspectiva de género permite analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos en cada contexto social. Los estereotipos son imágenes sociales simplificadas e incompletas que supuestamente caracterizan a un grupo de personas. Los **estereotipos de género** son aquellos que definen, por ejemplo, que “las mujeres son más débiles, sensibles, charlatanas”, o que “los varones son más fuertes, insensibles, desprolijos”. Asumir que solo las mujeres deben ser las responsables de la crianza de hijos e hijas, del cuidado de las personas mayores o del trabajo doméstico tiene que ver con esto. El estereotipo femenino está asociado con los cuidados, la emoción, la fragilidad, la docilidad, la obediencia a la autoridad masculina. Respecto de los estereotipos para los varones, implican una escasa relación con su capacidad afectiva, la necesidad de demostrar fuerza y responder en forma agresiva, ganar peleas (físicas, pero también en discusiones: “tener razón” y quedarse la última palabra), estar dispuestos sexualmente, ser el proveedor en la familia, etc.

Es decir, que **varones y mujeres pasan de ser diferentes a ser desiguales**, y la desigualdad no es natural sino una construcción social. Algunas situaciones de desigualdad pueden ser: que las mujeres ocupan menos cargos laborales de responsabilidad, que reciben salarios inferiores a los hombres en trabajos similares (menor dedicación, por ejemplo), que son evaluadas con mayores exigencias para los mismos puestos y que cargan con la mayor parte del trabajo doméstico.

Algunos **hitos de la legislación argentina** con perspectiva de género muestran no sólo su historicidad y carácter de construcción social, sino también lo necesario que es seguir promoviendo cambios importantes:

- Recién en 1947 se estableció el derecho al voto femenino.
- En 1968 se estableció la capacidad jurídica plena para las mujeres mayores de edad cualquiera fuera su estado civil.
- En 1985 se permitió a las mujeres acceder a la patria potestad de sus hijos e hijas (y en 2015 se reemplazó la figura de patria potestad por un régimen de responsabilidad co-parental igualitaria).
- En 1987 se reglamentó el divorcio vincular que permitió divorciarse a quienes estuvieran separadxs de hecho, sin necesidad del consentimiento del otro.
- En 1991 se estableció por ley el cupo de un piso obligatorio de 30% de mujeres en las listas electorales.
- En 2010 se aprobó la Ley de Matrimonio Igualitario, dando lugar a la posibilidad de casarse civilmente a dos personas del mismo sexo.
- En 2012 la Ley de Identidad de Género permitió a las personas trans (travesis, transexuales y transgénero) ser inscriptas en sus documentos personales con el nombre y el género de elección.
- En 2012 se sancionó la ley 26.791 que tipifica el delito de femicidio.
- En 2018 se sancionó la Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

## **Algunos ejes para trabajar la perspectiva de género en la facultad**

### **1. Techos de cristal y pisos pegajosos.**

En este [ENLACE](#) [1] se puede descargar un informe preliminar elaborado por la Dirección de Políticas Feministas de la UNLP, en el que se ejemplifican estos conceptos en las distintas facultades de la universidad, a través de la masculinización de los cargos docentes de profesores titulares y dedicaciones exclusivas.

El **techo de cristal** refiere a un fenómeno que se da en los ámbitos laborales a través del cual, de manera implícita y casi inconsciente, llega un punto en las carreras laborales de las mujeres que no pueden crecer más, no pueden acceder a mayores jerarquías o dedicaciones. Cambiar esta situación resulta complejo por su invisibilización. Se hace invisible porque se naturaliza y porque se entrelaza con los estereotipos de género que nos dicen que las mujeres, por el sólo hecho de serlo, deben tener mayor dedicación al trabajo doméstico y de cuidados. Así, resulta “normal” que una mujer tenga menos dedicación que los hombres al trabajo fuera de casa, en este caso la facultad. En ese sentido se habla de **pisos pegajosos**: las mujeres muchas veces quedan estancadas en determinados puestos laborales. Por otra parte, cuando una mujer expresa una disconformidad con esto, se sale del estereotipo (docilidad), no responde a la “norma” social tan fuertemente instalada, y en consecuencia son **estigmatizadas** como “locas” o “exageradas”. La desnaturalización y problematización de estas situaciones es un primer paso para hacer más igualitarios nuestros espacios de trabajo.

Para finalizar, es importante no confundir la feminización de cargos con una mayor igualdad de género. En primer lugar porque todas las personas hemos sido socializadas en una sociedad patriarcal, y es tarea de hombres, mujeres y disidencias deconstruir estas desigualdades. De este modo, es preciso revisar otros indicadores como la distribución de tareas, jerarquías y tipos de vínculos que se establecen entre las distintas identidades de género.

### **2. Referencias teóricas femeninas.**

Al repasar los programas de estudios y las referencias bibliográficas de los proyectos de investigación, se evidencia que la mayoría de los autores son hombres. Lógicamente, esto tiene que ver con que son quienes más posibilidades académicas han tenido a lo largo de la historia, pero también con una selección posterior por parte de los y las docentes e investigadores que va priorizando las referencias masculinas frente a otras identidades de género. Asimismo, esto se manifiesta en las actividades como paneles o conferencias, en donde sería interesante aplicar un **criterio de paridad** a la hora de convocar expositores/as, moderadores/as, conferencistas.

### **3. Distribución de tareas en los equipos de trabajo.**

¿Quiénes toman la mayor parte de las tareas operativas en el equipo? ¿Quiénes hacen los seguimientos y acompañamiento a estudiantes que tienen dificultades? ¿Quiénes toman las tareas de mayor exposición y prestigio académico? ¿Quiénes las más “subterráneas”? ¿Quiénes tienen la última palabra en las reuniones de cátedra o en los grupos de trabajo de estudiantes? ¿Quiénes toman memoria, sistematizan o escriben en las producciones grupales? Estas preguntas pueden orientar una mirada de género hacia la distribución de tareas tanto en los equipos de trabajo en las cátedras u otros espacios institucionales, como en los grupos de trabajo estudiantiles. Si hay una correspondencia sistemática entre tarea y género, es conveniente ponerla en evidencia, problematizarla y alternarla.

### **4. Extensión universitaria**

¿Quiénes son nuestros/as principales interlocutores/as en los proyectos de extensión? Las relaciones patriarcales se reproducen en todas las esferas de la vida social, y es posible abordar con perspectiva de género los trabajos de extensión, transferencia y vinculación con los distintos actores sociales con los que se trabaja, de modo de ir impulsando procesos de problematización en diversos contextos.

### **5. Consideración de situación personal/ familiar de mujeres y disidencias.**

Es común que los y las docentes (y las normas institucionales) contemplen la situación de las y los estudiantes que trabajan, por ejemplo, cuando se da prioridad para que elijan el horario de cursada. En esta misma línea, es importante pensar las maternidades y las paternidades, el cuidado de adultos mayores y los trabajos domésticos que se encuentran mayormente feminizados ya que implica una labor que conlleva una gran cantidad de horas y de carácter no remunerado.

## 6. Cupo laboral trans/travesti

¿Sabías que sólo el 18% de las personas trans/travestis ha tenido acceso a trabajos formales en Argentina? ¿Y que su esperanza de vida en Latinoamérica es de un promedio de 35 años?

Aunque en nuestro país contemos con una Ley de Identidad de Género que reconoce y regula el derecho a cambiar el nombre y sexo registral, persiste una desigualdad estructural que marca las trayectorias de vida de las personas travestis y trans. Muchas son expulsadas de sus hogares a edades tempranas, sufren constantes situaciones de hostigamiento, discriminación y violencias en las instituciones educativas, generándose una expulsión sistemática de las mismas. Tienen, así, mayores dificultades de acceso al mundo laboral, donde también atraviesan situaciones de marginación, rechazo y discriminación por sus identidades de género. Con frecuencia, deben valerse de actividades y economías criminalizadas para su subsistencia, lo cual ha contribuido a que un gran número de personas travestis y trans registre antecedentes penales, agudizando su estigmatización y exclusión social. Por ello, se ha impulsado un tipo de acción afirmativa a partir del cual se reclama un porcentaje mínimo de empleos para personas travestis y trans.

Existen leyes de cupo laboral trans en algunos lugares de nuestro país, como en la Provincia de Buenos Aires hay una ley impulsada por la defensora de Derechos Humanos y activista travesti Amancay Diana Sacayán, que determinó que el sector público provincial debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero. Esto puede marcar un camino para las instituciones públicas, como nuestra Universidad, porque queremos que sea con y para todes.

---

URL de origen:<https://www.agro.unlp.edu.ar/perspectiva-de-genero>

### Enlaces

[1] <https://unlp.edu.ar/politicafeministas/informe-preliminar-la-perspectiva-de-genero-en-la-unlp-17304>