



**CIUDAD
VIOLETA**

REVISTA DE LA DEFENSORÍA
DEL PUEBLO DE LA CABA

EDICIÓN #2

AÑO 2020



TAREAS DOMÉSTICAS
Y DE CUIDADO
NO ES AMOR
ES TRABAJO
NO PAGO



@DefensoriaCABA
0800 999 3722
Av. Belgrano 673
defensoria.org.ar



Defensoría del Pueblo
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Adjuntos
Silke Mayra Arndt
Bárbara Bonelli
Paula Andrea Streger
Carlos Palmiotti
Arturo Pozzali

Alejandro Amor
Defensor del Pueblo
TENÉS QUIEN TE DEFIENDA



¿Quiénes hacemos Ciudad Violeta?

Idea original y Dirección Editorial

- Paula Streger | Defensora del Pueblo Adjunta
- María Elena Naddeo | Titular del Programa de Atención de la Niñez, Adolescencia y Género
- Natalia Rodríguez | Titular de la Unidad de Vocería de Prensa y Comunicación

Producción Integral

- Sonia Santoro

Redacción y colaboración

- Cecilia Cajide
- Ana Clara Barboza
- Jessica Barreto
- Inés Kreplak
- Victoria Simbron
- Ximena Blas

Diseño

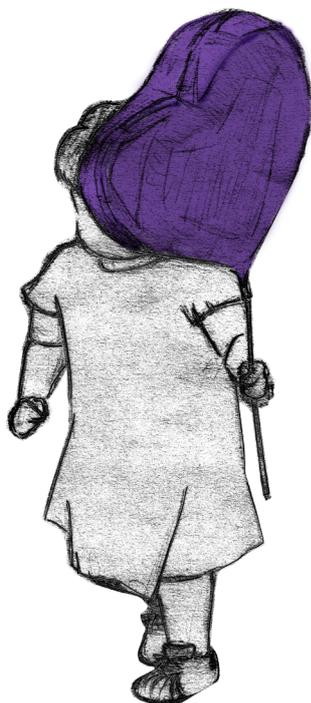
- Camila Valeria Zajdman

Producción de Diseño y Fotografía

- Area de Pensa y Comunicación

Fotografías

- Florencia Prioletta



[6] EDITORIAL

Por **Alejandro Amor**

La desigualdad laboral, otra forma de violencia.

[8] Brecha Salarial: un desafío aún vigente

Por **Silke Mayra Arndt**

De qué hablamos cuando decimos desigualdad o brecha salarial.

[10] ¿Igualdad? Me arruga la ropa

Por **Cecilia Decaminada**

Acercándonos a los conceptos de “Igualdad” y “Equidad”.

[13] La sostenibilidad de la vida en el centro de análisis

Por **Justina Lee**

Un aporte desde la Economía Feminista.

[17] No habrá igualdad salarial sin una organización social de los cuidados más justa

Por **Delfina Schenone Sierra**

Los trabajos de cuidado al debate público.



[20] Entrevista a Actrices Argentinas

Por **Ana Clara Barboza**

Acerca de la brecha artística.

[24] Violencia de género digital en tiempos de cuarentena

Por **Paula Streger**

Actualidad.

[28] ¿Cuáles son los desafíos para alcanzar la igualdad de género? Responden Tweets

Distintas personalidades nos acercan su mirada sobre esta pregunta.

[30] Hacia un mundo con equidad en el trabajo

Por **Arturo Pozzali**

Las mujeres como sujeto político del siglo XXI.

[32] La equidad de género: un derecho, una necesidad y un buen negocio

Por **Dolores Gandulfo**

Sobre la igualdad de oportunidades.

[35] La crisis de cuidados y las mujeres trabajadoras en la pandemia

Por **Fabiana Sosa**

El aporte de la perspectiva de género a los debates.

[39] Entrevista a Rocío Díaz - “Copar las canchas”

Por **Ana Clara Barboza**

Jugadora medio campista de Racing, para la pelota para decir lo que piensa.

[42] Parir y nacer en contexto de COVID-19

Por “**Parir y Nacer**” y “**Nuestras Parteras**”

Experiencias de abordaje ante las complejidades que derivan del virus.

[46] Datos útiles

Teléfonos y contactos ante situaciones de Violencia de Género y otros abusos.

Por **Alejandro Amor**

@AleAmorDefensor

- Defensor del Pueblo de la CABA |
- Presidente ADPRA |

EDITORIAL

[6]

La desigualdad laboral, otra forma de violencia

“Tareas domésticas y de cuidado, no es amor es trabajo no pago”. Esta frase, acuñada por la filósofa y antropóloga feminista italiana Silvia Federici, se ha convertido en uno de los tantos reclamos que el colectivo de mujeres ha llevado adelante.

Se trata de una denuncia que visibiliza la desigualdad que existe de manera real y concreta en la forma en la que se dividen las tareas domésticas, en la que las mujeres ocupan tres horas diarias más que los varones, según el informe “Uso del tiempo y economía del cuidado”, realizado en base a datos de la “Encuesta sobre Trabajo No Remunerado

y Uso del Tiempo” que hizo el INDEC en 2013. Esta carga horaria aumenta en las mujeres de familias con menores recursos, que le dedican ocho horas a estas tareas, ya que no pueden pagarle a otra persona para que las haga. A su vez, el trabajo como personal doméstico, que en la mayoría de los casos está precarizado, es ocupado por mujeres en un 95 por ciento.

Se trata también de una denuncia que abarca la brecha salarial que se da en el ámbito laboral, que hace que las mujeres cobren en promedio entre un 18 y un 27 por ciento menos que los varones.



En el contexto actual de la pandemia producida por el COVID-19, la Organización de las Naciones Unidas emitió un informe alertando cómo afecta diferencialmente a las mujeres ya que ellas desempeñan un papel fundamental en la respuesta al virus: el 70 por ciento del personal de salud en la primera línea de combate, así como en el área de trabajo social, son mujeres. Esto se suma a otras complejidades, como la carga desproporcionada del trabajo no remunerado en tareas de cuidado que ellas desarrollan.

En nuestro país, 69 de cada cien trabajadores/as del sector de salud son mujeres. Este número asciende a 82 en el servicio de enfermería. Estos números no abarcan al personal de limpieza de los establecimientos sanitarios que también son, en su mayoría, mujeres. Estos números ponen de manifiesto la gran presencia femenina en tareas esenciales. Sin embargo, esta importancia muchas veces no se ve reflejada en sus ingresos.

En el mundo que se viene –post pandemia- donde lamentablemente habrá puestos de trabajo perdidos, debemos poner especial énfasis en cuidar que esta desigualdad no se acreciente y que mujeres y varones tengan las mismas oportunidades para recuperar sus trabajos sin condicionamientos de ningún tipo.

Actualmente, a nivel mundial, las mujeres sólo ganan 77 centavos de dólar por cada dólar que ganan los hombres, según datos de ONU Mujeres. Esta es una causa fundamental de desigualdad en términos de ingresos a lo largo de toda la vida. El organismo establece que, al ritmo actual, esta brecha tardará 70 años en cerrarse. No podemos esperar tanto tiempo.

Según un informe de este año realizado por la firma estadounidense de recursos humanos “Mercer”, las mujeres representan el 47 por ciento del personal operativo y el 42 por ciento de los puestos profesio-

sionales, pero solo el 29 y el 23 por ciento de los puestos directivos y ejecutivos, respectivamente.

Parece mentira que aún hoy, después de tanta lucha y tanto esfuerzo, estos números sigan existiendo de esta manera. Es muy injusto que a pesar de todos los esfuerzos realizados no se haya podido abrir ese techo de cristal y ascender a en igualdad de condiciones.

La brecha salarial es una de las violencias que generan el resto de las violencias. La violencia de género nos atraviesa a toda la sociedad, desde los micro-machismos hasta su expresión máxima y más atroz que es el femicidio. Por eso hoy desde el confinamiento seguimos produciendo esta revista, porque nos parece esencial mantener estos espacios de reflexión, para visibilizar todas las violencias y las desigualdades, pero sobre todo para terminar con ellas.

[7]

“La brecha salarial que se da en el ámbito laboral hace que las mujeres cobren en promedio entre un 18% y un 27% menos que los varones”

Por **Silke Arndt**

@SilArndt

- Defensora del Pueblo Adjunta de la CABA |
- Abogada |

**Las mujeres dedican,
en promedio, 3 hs diarias más
al trabajo no remunerado que
los varones, aún cuando ellas
se encuentren participando
activamente en el mercado laboral**

Brecha Salarial

- un desafío aun vigente -

[8]

Cuando hablamos de desigualdad o brecha salarial nos referimos a la diferencia en el salario entre mujeres y varones. Esta desigualdad tiene origen en distintos factores que pueden ser directos e indirectos como, por ejemplo, discriminaciones en base al género; segregación en la organización social o laboral que determina que varones y mujeres ocupen distintas posiciones y espacios, o accedan a determinados puestos; formas y tipos de contratación; modalidades de ascenso y promoción dentro de las empresas; y asunción de responsabilidades familiares.

Según el Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres cobran un 20% menos que los varones a nivel mundial. De acuerdo a ese mismo informe, ese porcentaje en el caso de la Argentina asciende al 25%, es decir que las mujeres cobran por las mismas tareas un cuarto menos que

los varones. Si se compara con la información del año 2017, hubo un incremento del 1,5% en el caso de la Argentina, que ya registraba en 2017 una brecha del 23,5%, mientras que a nivel mundial hubo, respecto de ese mismo año, una disminución del 3%. A esto debemos sumar lo que en el informe de la OIT se denomina “brecha por maternidad”, que en la Argentina es del 10,5 %. Esto quiere decir que las mujeres que son madres ganan un 10,5% menos que las que no lo son por lo que, en estos casos, la brecha alcanzaría un total del 35,5%.

Pese a que en el último tiempo se realizaron campañas para visibilizar esta problemática, esas iniciativas no han tenido aún el efecto esperado, y sigue existiendo un aumento en la brecha salarial a favor de los varones.

Otro dato no menor surge de la “Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo” que realizó el INDEC en 2013. Las mujeres dedican, en promedio, 3 horas diarias más al trabajo no



remunerado que los varones, aun cuando ellas se encuentren participando activamente en el mercado laboral. Este es precisamente uno de los principales factores que inciden en el mantenimiento de la brecha. Los costos – en términos de tiempo y oportunidades – que generan estas tareas se traducen en sueldos más bajos. A pesar de ser uno de los pilares de una sociedad próspera, el trabajo de cuidados no remunerado o mal remunerado es prácticamente invisible y esto perpetúa un círculo vicioso de desigualdad económica y de género.

De acuerdo a un estudio de la ONG Oxford Committee for Famine Relief - Comité de Oxford de Ayuda contra el Hambre (OXFAM), el trabajo de cuidados ejercido por las mujeres equivale a 10,8 billones de dólares anuales en la economía mundial. Este tipo de trabajo está profundamente infravalorado, de hecho, no se lo suele considerar como un trabajo o inversión sino como un gasto, de manera que su aporte resulta invisible a la hora de medir el progreso económico y establecer las agendas políticas.

Según el informe titulado “Trabajo no remunerado de los hogares en la Ciudad de Buenos Aires”, del año 2016, realizado por la Dirección General de Estadística y Censo local, del total de horas dedicadas al trabajo no remunerado (TNR), un 70% son realizadas por las mujeres. La Ciudad es uno de los pocos lugares donde se midió el valor económico de este trabajo no remunerado, que equivale al 13,4% del Producto Geográfico Bruto (*) (corriente) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires del año 2016.

Avances en la normativa local

En el año 2012, se sancionó la ley 4282 en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, que instituye al 22 de abril como el “Día por la igualdad salarial entre mujeres y hombres”. Esta ley busca sensibilizar, concientizar y comunicar a la sociedad sobre la realidad salarial que atraviesan las mujeres en comparación con los varones.

En concordancia con la decisión de avanzar en la erradicación de la brecha salarial, en 2017

se sancionó, además, una ley que garantiza la incorporación del enfoque de género en todas las producciones del sistema estadístico. Esta nueva perspectiva brinda la posibilidad de comprender de forma más acabada los factores que inciden en la problemática de desigualdad de género para así poder trabajar de manera más eficiente las políticas públicas y la elaboración de normas.

En 2019 se dio un paso más y se aprobó la ley 6.170 garantizando, en la Ciudad de Buenos Aires, un presupuesto con perspectiva de género.

Queda claro que debemos continuar trabajando para concientizar sobre la problemática de la desigualdad salarial, los hechos y factores que la generan, los efectos que provoca, y aportar herramientas que tiendan hacia la equidad. Para cerrar la brecha se requiere de un conjunto de transformaciones estructurales, culturales, políticas y sociales que contribuyan, entre otros objetivos, a redistribuir de una manera más justa aquellas tareas no remuneradas que suelen recaer principalmente sobre las mujeres. No solo debemos exigirle respuestas al gobierno, sino que todos los sectores de la sociedad debemos involucrarnos y trabajar desde el lugar que nos toca para que la brecha finalmente deje de existir.

[9]

() Producto Geográfico Bruto: Se trata de un indicador estadístico que intenta medir el valor total de los bienes y servicios finales producidos dentro de límites geográficos específicos de una economía en un período determinado de tiempo. Se calcula sumando los valores de mercado de todos los bienes y servicios finales de la economía, a través de un mecanismo de cuantificación. El término geográfico implica que el cálculo se refiere a toda la riqueza creada en el territorio provincial, sin considerar el origen de los factores productivos ni la residencia habitual de sus propietarios.*

¿Igualdad? Me arruga la ropa

[10]

Para empezar a hablar de igualdad y equidad considero importante saber de dónde provienen ambos conceptos, cuál es el contexto en el que nacen y qué significan en la realidad material, lejos de los conceptos cerrados.

Para esto es necesario remontarse a 1945. Había terminado la II Guerra Mundial, Alemania y sus aliados habían concedido la derrota y, con el fin de evitar una III Guerra Mundial, se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El objetivo de la misma era claro, ser un organismo imparcial que pudiera mediar para evitar conflictos bélicos y/o aminorarlos si estos comenzaran.

Con un objetivo tan claro y conciso, que años después se vería no es tan claro, ni tan conciso, ni tan imparcial, se escribió la Declaración Universal de los Derechos Humanos y su primer artículo: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Desde este momento los Estados parte, Argentina incluido con sus saltos democráticos, adoptan una

política de igualdad de las personas. Este concepto supo ser revolucionario, puesto que hasta ese momento era moneda corriente les ciudadanos de primera, segunda y hasta tercera categoría .

La igualdad de las personas se volvió la nueva “normalidad”, todas las personas a las que se les dieran las mismas oportunidades o herramientas sin importar nada más eran capaces de alcanzar el mismo lugar u objetivo. Lo que la ONU no tomó en cuenta es que todos los Estados partes, con contadas excepciones, estaban insertos en un sistema capitalista de consumismo, por lo que el sistema, ni lento ni perezoso, tomó este nuevo concepto y lo hizo carne.

Desde ese mismo instante todas las personas que no alcanzaran el máximo potencial social eran responsables de su fracaso, puesto que en un mundo de “iguales” oportunidades no había excusas para fallar.

Aquí es donde es donde podemos insertar una complejización de “igualdad” y pasar a hablar de “igualdad frente a la ley” o “igualdad de derechos”. Ambos conceptos, grandes estrellitas



del capitalismo salvaje de la década de los 90 en Argentina, establecían que el Estado garantizaba igual tratamiento frente a la ley sin importar la persona, cosa que rápidamente se vio desmentida, y garantizaba que todas las personas que habitaran el suelo argentino contaban automáticamente con los mismos derechos. De accesibilidad, oportunidades vs. trato, techo de cristal, piso pegajoso y discriminación no era necesario hablar porque todas las personas eran iguales.

Sin embargo, avanzando los años, se comenzó a resaltar cómo no todas las personas eran iguales puesto que la complejidad del ser comenzó a hacerse cada vez más evidente.

El concepto, que tan revolucionario había sido en su momento, mostraba su cara más desigual, la que borraba la interseccionalidad de las personas y criminalizaba a quienes no cabían en la “igualdad”. Para ser todes iguales había que definir iguales a quién iban a ser y ese molde no le cabía a la mayoría de las personas. Los movimientos feministas, de pueblos originarios, de personas con discapacidad, de personas LGBTQIA+, entre otros, luchaban para que sean reconocidos los obstáculos que estaban atravesando y que el concepto de igualdad no podía reconocer.

Los Estados lentamente comienzan a reconocer que quizás no todes eran iguales y quizás la “igualdad de oportunidades” no era tan igual ni tan oportuna cómo había sido considerada en 1948.

Tras la “IV Conferencia Mundial sobre la Mujer”, realizada en el año 2015 en Beijing, ONU-Mujeres publica un documento donde explica que el objetivo final siempre sería la igualdad, pero que en un mundo profundamente desigual, discriminatorio y violento hacia las mujeres era de vital importancia que los Estados tomen medidas para garantizar que las mujeres accediesen de forma completa e inequívoca al total de sus derechos y aquí es donde por primera vez el organismo utiliza el concepto de equidad y dice “El concepto de equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de

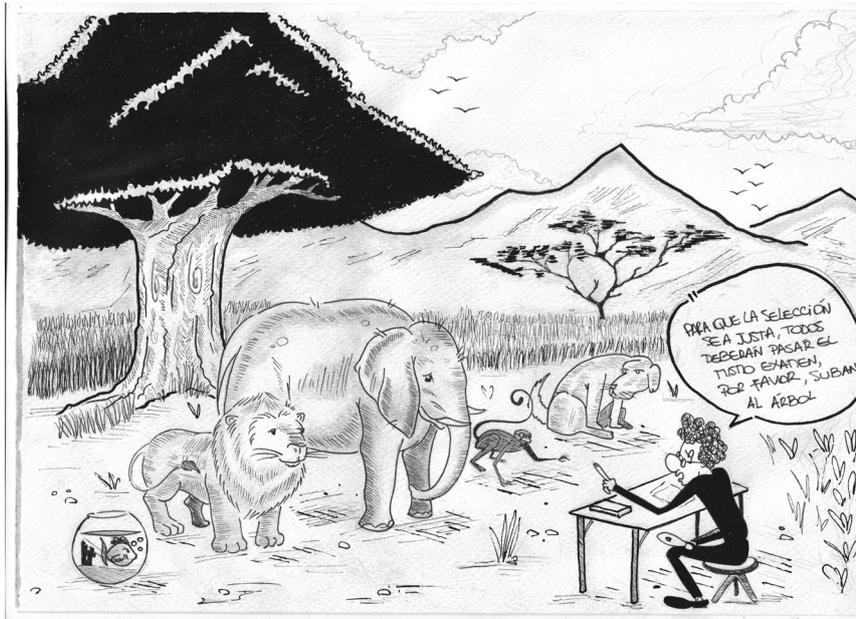
justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada”.

La equidad nace como un concepto casi exclusivamente judicial, pero rápidamente es adoptado por pensadores, filósofos y pensantes de todos los grupos marginalizados y complejizado hasta convertirse en un concepto que compite innecesariamente con la igualdad.

Hablar de equidad es reconocer no solo las complejidades del ser, sino que el sistema (capitalista, social, patriarcal, racista, machista) está diseñado para que las personas ganen o pierdan de acuerdo a sus características particulares. El Estado es el mayor reproductor del sistema capitalista, pero al reconocer estos obstáculos inherentes al mismo comienza a desarrollar políticas específicas para los grupos marginalizados por la igualdad.

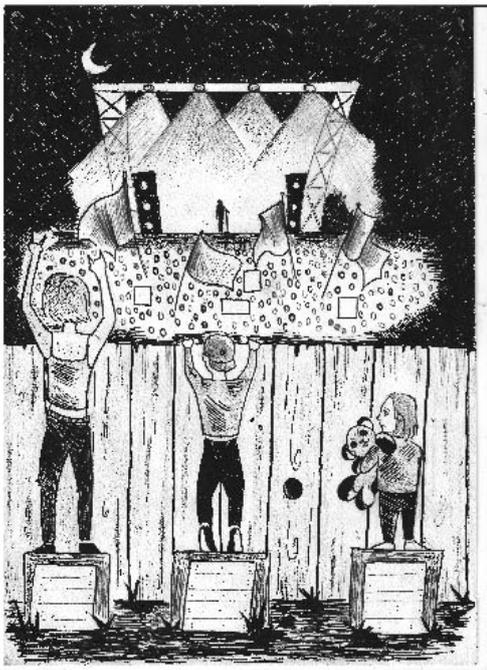
Estas políticas se ven expresadas en subsidios monetarios y no monetarios, cupos laborales, becas de estudio, fomento de los grupos en campos históricamente excluyentes y muchas más, pero esencialmente son medidas de reconocimiento y compensación para las personas que, por sus características intrínsecas, comienzan la carrera desde un poco, o mucho, más abajo que otras.

Para finalizar, quiero agregar que la igualdad y la equidad no son enemigas, sino que son puntos distintos en el camino al cumplimiento y acceso a los derechos. La equidad es necesaria cuando existen sistemas de desventajas y de discriminación, pero en un Estado en el que realmente se trabaje para eliminarlos la igualdad es un objetivo que creo debemos trabajar para alcanzar.



Esta imagen grafica cómo la “igualdad de oportunidades” establece un mismo objetivo sin tomar en cuenta las particularidades de cada uno. (Descripción de la imagen: el dibujo se ubica en un bosque con un árbol. Un hombre de bigotes y traje sentado en un escritorio le dice a un pájaro, un mono, un pingüino, un elefante, un pez en una pecera, una foca y un perro “Para que la selección sea justa, todos tienen que presentar el mismo examen: por favor suban al árbol”)

[12]



Esta imagen grafica como con los mismos recursos distribuidos de manera equitativa y no igual las tres personas acceden a los mismo. (Descripción de la imagen: el dibujo se ubica en un recital de música donde 3 personas intentan verlo detrás de una cerca. Las tres personas son una más alta con remera de tirantes finitos, una mas petisa con una gorra con la visera hacia atras y parada en puntas de pies y una mas petisa que ambas con un oso de peluche y cara de tristeza. En la primera mitad se ve cómo cada uno tiene bajo sus pies una caja de madera por lo que la persona más alta puede ver muy bien el recital, la del medio un poco y la mas petisa no puede verlo. En la segunda mitad se ve cómo la persona más alta no tiene ninguna caja, la del medio tiene una y la mas petisa tiene dos de manera que todos tienen la misma altura y ven lo mismo del recital)



- Coordinadora del área de Internacionales de Economía Femeni(s)ta.
- Docente en "Exploring Economics" - Economía Feminista en la Escuela de Verano

La sostenibilidad de la vida en el centro de análisis

[13]

Generalmente, cuando se habla de crisis económicas se suele pensar en estallidos de diversas bolsas de acciones, en bancos y empresas que quiebran masiva y repentinamente. Todas las generaciones están marcadas por alguna de ellas, y cada una es acompañada por la reapertura de interrogantes y discusiones. ¿Qué es lo que entra en estado crítico? ¿Cuáles son sus causas? ¿Cómo se resuelven? Distintas perspectivas económicas intentaron, e intentan, darle respuestas a estas preguntas, pero sin mucho consenso. Es en este contexto que la economía feminista puede hacer grandes aportes, no sólo para resaltar aquello que los modelos económicos tradicionales invisibilizan, sino también para presentarse como una puerta de entrada hacia una crítica al sistema capitalista y sus recurrentes crisis en su conjunto.

La pandemia le trajo al mundo un panorama de incertidumbre y un conjunto de decisiones que en muchos aspectos son inéditas y no fueron escritas en ningún libro. Las bolsas de acciones se

desploman y muestran con mayor fuerza qué y quiénes están detrás del "motor económico" y nos invitan a pensar más allá de la lógica económica tradicional. Una lógica que en tiempos de crisis invisibiliza aún más a quiénes resisten en la primera línea con sus vidas y su fuerza de trabajo. Hoy más que nunca podemos ver qué y quiénes mueven el mundo y qué queremos priorizar como seres humanos y sociales. Estamos hablando de una clase trabajadora y un sector altamente feminizado que suele estar dado por sentado y suele ser poco reconocido. Son quienes básicamente nos alimentan y sostienen nuestra vida. Por otro lado, hoy más que nunca se pone en evidencia uno de los aportes centrales de las economías feministas: la interdependencia de los individuos. Todas, todes y todos necesitamos cuidados, no solo al principio o al final del ciclo de la vida, sino también durante, cuando enfermamos o incluso en tiempos en donde no podemos salir de nuestras casas.

Las distintas miradas feministas de la economía presentan una gran pluralidad de enfoques, ya que las mismas suelen com-

binarse con alguna de las perspectivas económicas existentes. La autora Amaia Pérez Orozco divide las distintas miradas en tres corrientes principales: la economía del género, la economía feminista integradora y la economía feminista de la ruptura. La primera se caracteriza por heredar los valores propios de la economía hegemónica, principalmente el valor de lo individual, la meritocracia y la igualdad de oportunidades por encima de la igualdad de resultados. Considera que la igualdad no sólo es posible dentro de una economía social de mercado, sino que incluso sería beneficiosa para la misma. Por otro lado, tanto la economía feminista integradora como la rupturista reconocen que los problemas en el capitalismo son estructurales. Sin embargo, estas dos últimas corrientes también tienen sus diferencias tanto a nivel teórico como político. La economía feminista integradora propone integrar los conceptos y contenidos que emanan del feminismo dentro de la lógica de mercados. Por su parte, la economía feminista de la ruptura presenta un quiebre más marcado respecto a las ideas heredadas del paradigma neoclásico, ya que piensa e interviene a un nivel estructural, repensando los conceptos y formas de medición en economía. A través de esta matriz de pensamiento intenta operar sobre las desigualdades y sus reivindicaciones implican, en el fondo, una ruptura y reformulación del sistema socioeconómico actual. Es por esto que el presente artículo tratará de presentar algunas herramientas que brinda la economía feminista de la ruptura para pensar y reflexionar sobre algunos resultados del sistema económico vigente.

Lo que no se ve en las crisis

La economía feminista rupturista entiende las crisis como aquellos momentos en los que los procesos que permiten que la vida suceda entran en riesgo o dejan de funcionar. Tomando como ejemplo a la crisis del 2007/2008, Pérez Orozco explica que el estallido no es la crisis en sí, sino que la misma es multidimensional, profunda y anterior a su expresión más acabada. En este sentido, la economía feminista de la ruptura nos brinda una mirada no tradicional que nos puede ayudar a pensar las crisis de una manera holística y estructural, al permitirnos analizar no sólo su dimensión económica, sino también las sociales, políticas, ecológicas, entre otras. Lejos de centrarse únicamente en las expresiones financieras o de mercado, esta corriente coloca en la mesa de

discusión a la crisis de los cuidados y a la crisis de reproducción social. Dos dimensiones que, como veremos, son fundamentales para comprender los estallidos recurrentes.

Con reproducción social nos referimos a todos aquellos procesos que realizamos para garantizar el funcionamiento de la sociedad: cocinar, limpiar, lavar, hacer las compras, cuidar niños y adultxs mayores, etc. Hablamos del trabajo doméstico y de cuidados. Tal como vienen planteando los paros internacionales de mujeres, lesbianas, trans-travestis y no binaries de los últimos años, la reproducción social aparece como una condición necesaria para sostener al sistema productivo —en otras palabras, la acumulación de capital—. La intrínseca relación entre los cuidados y la reproducción social genera, según Nancy Fraser, una contradicción estructural en el sistema capitalista, ya que la tendencia del capitalismo a la acumulación ilimitada desestabiliza los procesos de cuidados y, por lo tanto, los de la reproducción.

Si en los contextos de crisis las familias deben buscar nuevas formas de llegar a fin de mes, con más miembros que se sumerjan en el mercado de trabajo, pero al mismo tiempo no cuentan con espacios que garanticen el trabajo reproductivo que llevan a cabo mayoritariamente las mujeres, ¿cómo van a poder éstas acudir al mercado laboral? ¿cómo se resolverán las tareas domésticas y de cuidado? La crisis de los cuidados tampoco es indiferente a las desigualdades, afecta incisivamente a aquellas personas que se encuentran en peores condiciones económicas y posa su carga mayoritariamente sobre los cuerpos de las mujeres. Un buen funcionamiento de las instituciones financieras no sanaría estas contradicciones del sistema, como supone la economía de género.

Lo que esta contradicción pone de relieve es que el objetivo principal del funcionamiento del sistema, su motor, no es la reproducción de la vida humana (ni mucho menos la vida en general, teniendo en cuenta nuestra relación con el resto de la naturaleza), sino el proceso de acumulación de capital que, como necesita disponer de trabajadorxs para funcionar y producir valor, debe también resolver de alguna forma cómo comemos, dormimos, nos vestimos, establecemos vínculos, nos cuidamos, descansamos, nos formamos, y un largo etcétera. Una vez visible esta contradicción, llama la atención el rol central que juega el trabajo





La **economía feminista**
de la ruptura
nos invita
a pensar
colectivamente
qué vida queremos y nos desafía
a encontrar
estrategias
de **organización política**
para **construir**
la **sociedad que anhelamos**”

[15]

doméstico y de cuidados, mayoritariamente llevado a cabo por mujeres, e imprescindible para que pueda desplegarse todo trabajo remunerado.

Sostenibilidad de la vida: una vida que valga la pena ser vivida

El punto de partida de la economía feminista de la ruptura es poner en el centro a la sostenibilidad de la vida, tanto de la humana como la no humana. Se centra en la consecución de estándares de vida aceptables para toda la población, buscando así encontrar una definición de bienestar más inclusiva. Esta mirada pone de relieve la contradicción vida-capital, que consideran inherente al sistema capitalista heteropatriarcal, y a través del análisis del mismo, pretende poner en jaque el sesgo heteropatriarcal de las políticas económicas y sus efectos desiguales en los géneros.

El debate con respecto al concepto de sostenibilidad de la vida sigue abierto. La autora Amaia Pérez Orozco propone la siguiente definición intentando incluir a todos esos debates existentes en torno al mismo: “por sostenibilidad de la vida nos referimos al sostenimiento de las condiciones de posibilidad de vidas que merecen la pena ser vividas”. Siguiendo la línea de la autora, a partir de allí se abren dos grandes interrogantes para analizar dicho camino a recorrer: ¿qué vida es la que merece ser vivida?, y ¿cómo sostenemos las condiciones de posibilidad de esas vidas?

Frente a estas preguntas y las recurrentes respuestas de las economías hegemónicas, la economía feminista rupturista plantea una forma colectiva de encontrar cuál es ese horizonte en común al que vamos. De esta forma, sostiene que el desarrollo de estándares de vida es un proceso que debe ser continuamente reconstruido, que requiere de recursos materiales, pero también de contextos y relaciones de cuidado y afecto. Hoy, estas últimas están proporcionadas en gran medida por el trabajo no remunerado realizado en los hogares. Plantear como tema central los estándares de vida para todas las personas, en base a una definición amplia, implica dar otro significado a términos como trabajo, productividad y eficiencia. Significa construir nuevos marcos teóricos que incluyan las distintas actividades que contribuyen al objetivo señalado, recoger nue-

vas estadísticas, construir nuevos indicadores y discutir en otros términos las políticas económicas. En definitiva, implica cambiar la perspectiva de análisis reconociendo y dando valor al trabajo no remunerado, cuyo objetivo directo es el cuidado de la vida humana.

Un paso más allá: ¿cómo resolvemos la contradicción vida-capital?

A la invisibilización del trabajo de cuidado se le suma la supeditación de los tiempos que requerimos para necesidades personales, trabajos domésticos y participación ciudadana al tiempo pautado para las jornadas laborales. Junto al aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado, se tensiona aún más la contradicción vida-capital.

Sin embargo, podemos darnos la tarea de incorporar esta propuesta de tener a la sostenibilidad de la vida como centro de atención de nuestros análisis, teniendo en cuenta también todo aquello que no se suele nombrar en la forma tradicional de pensar la economía, y haciendo énfasis en la necesidad de una resolución de esta tensión vida-capital en favor de la primera.

En definitiva, la economía feminista de la ruptura nos invita a pensar colectivamente qué vida queremos, y nos desafía a encontrar estrategias de organización política para construir la sociedad que anhelamos: ¿cuál es dicho horizonte?, ¿cuáles son los criterios ético-políticos que pueden guiarnos hacia él? La resolución del conflicto vida-capital no es una tarea fácil, pero en tiempo de crisis y frente a las desigualdades a las que nos exponen los modelos económicos actuales, podemos empezar por preguntarnos qué cara del conflicto queremos priorizar y reflexionar si ambas caras del conflicto pueden coexistir indefinidamente o no.



Por **Delfina Schenone Sierra**

@EquipoELA

• Equipo Latinoamericano de Justicia y Género I

No habrá
igualdad salarial sin
una organización
social de los [17]
cuidados más justa

Estamos viviendo tiempos excepcionales en la Argentina y en el mundo. Escribo estas palabras desde mi casa, donde me encuentro trabajando de manera remota en el marco del aislamiento social, preventivo y obligatorio debido al COVID-19. Como nunca, la cuestión de los trabajos de cuidado y la conciliación familia-trabajo se han puesto en el centro del debate público. Las preguntas sobre quién cuida de quién, cómo cuidamos y cómo compatibilizamos las responsabilidades laborales y familiares resuenan en sectores de la población y en actores sociales que hasta el momento no habían considerado al cuidado ni como trabajo ni con la centralidad que tienen para el funcionamiento de nuestra sociedad y economía.

Como parte de este número de la revista, nos propusieron escribir una reflexión acerca de la (des)igualdad salarial entre hombres y mujeres. Según los datos del tercer trimestre de 2019, la brecha es de 29% en promedio y llega a 35,6% para el sector informal (DNElyG, 2020). Pero, más allá del dato, ¿qué nos dice esta brecha salarial? Se suele hablar de pisos pegajosos, escaleras rotas, techos y paredes de cristal. Son todas metáforas espaciales que buscan dar cuenta de que las mujeres, sobre todo las más pobres, siguen teniendo distintas barreras para acceder, permanecer y progresar en el mercado de trabajo con su consecuente impacto negativo en su autonomía.

Referirnos a la brecha salarial implica, entonces, preguntarnos por el tipo y la calidad de inserción que tenemos las mujeres en el mercado laboral y recordar que el mercado laboral no es sexualmente neutro. La brecha salarial es un indicador de una situación estructural marcada por la división sexual del trabajo que caracteriza a nuestra sociedad y de los estereotipos de género, pautas culturales y regulaciones laborales que les siguen asignando a las mujeres un rol social reproductivo. Es por eso que, como lo viene sosteniendo el pensamiento feminista hace décadas, no podemos analizar lo que sucede en el ámbito laboral sin tener en cuenta las tareas de reproducción social y en quiénes recaen.

Por un lado, las mujeres presentamos menores tasas de actividad que los varones -49.4% contra 69.4%- y mayor desempleo -9.5% contra 8.4%- (INDEC, 2019) y, por otro, ocupamos el doble del tiempo que los varones en trabajos domésticos y de cuidado no remunerados -6,4 contra 3,4 horas por día- (INDEC, 2014). La dificultad para conciliar trabajo remunerado y no remunerado incide en el tipo de inserción laboral que tienen las mujeres, que por responsabilidades de cuidado se ven en la necesidad, muchas

veces, de retirarse del mercado laboral o acceder a empleos de menor carga horaria, peor remuneración y mayor informalidad.

Distintos estudios dan cuenta de que a mayor presencia de niñas, menor es la tasa de actividad femenina debido a las cargas del cuidado: es de 68% con un hijx vs. 51% con 3 hijxs o más. También se observa entre las madres que están ocupadas que, a medida que se incrementa la cantidad de hijxs, la dedicación semanal al trabajo remunerado decrece: 31 horas con 1 hijx contra 26 horas con 3 hijxs o más (Faur y Pererya, 2018).

Esta situación se profundiza en los hogares más pobres, dada la falta de recursos para externalizar estas tareas, sumado a la ausencia o insuficiencia de servicios públicos. Este escenario impide el ingreso o permanencia en el mercado laboral con el consecuente impacto en su autonomía y en la reproducción intergeneracional de la pobreza (Pautassi, 2013; Esping-Andersen y Palier, 2011).

En estos momentos de aislamiento, donde se ha interrumpido el acceso a distintos servicios de cuidado -públicos y privados- las familias y, en particular las mujeres, están experimentando un aumento en su carga total de trabajo. Habría que revisar en las distintas conformaciones familiares, quién se está encargando de la limpieza del hogar, de cocinar, de lavar los platos y la ropa, de hacer el seguimiento, y acompañamiento de lxs niñas en etapa escolar o realizar asistencia a personas mayores y todo el sin fin de trabajos domésticos y de cuidados que se deben realizar de manera cotidiana para que podamos sobrevivir, estudiar, trabajar. ¿Se están dividiendo esas tareas entre los integrantes de la familia de manera equitativa? Si así fuera el caso, ¿cómo era la división de tareas previa al aislamiento social?

Esta crisis sanitaria, social y económica está exponiendo tanto la centralidad que tienen los cuidados como la desigualdad que existe en su distribución. Para retomar la interconexión que tienen los ámbitos reproductivos y productivos, pensemos que no sólo son las mujeres quienes realizan la mayor parte de los trabajos de cuidado al interior de los hogares de manera no remunerada (sin importar si tienen o no un trabajo pago) sino que también son las mujeres quienes se encuentran sobrerrepresentadas en los sectores de la economía que se vinculan con el cuidado y que hoy resultan vitales: son mayoría en el sector salud (67.1%), en educación (72.6%) y en el sector de trabajadoras/es de casas particulares (96.5%) (DNElyG, 2020 sobre datos tercer trimestre EPH 2019)



Estamos ante un momento difícil, pero también frente a una gran oportunidad de darle a los cuidados la centralidad que merecen. Necesitamos que se sigan visibilizando y valorizando social y económicamente, que se redistribuyan de manera equitativa entre varones y mujeres y también entre los distintos actores sociales

Estamos ante un momento difícil pero también frente a una gran oportunidad de darle a los cuidados la centralidad que merecen. Necesitamos que se sigan visibilizando y valorizando social y económicamente, que se redistribuyan de manera equitativa entre varones y mujeres, y también entre los distintos actores sociales -Estado, empresas, sindicatos, comunidad, familias-; que se reduzcan trabajos innecesarios de cuidado que atentan contra la salud y la calidad de vida de quienes los proveen a partir de la mejora de infraestructura y servicios; y que se mejore la representación gremial, el registro y las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas y de quienes realizan trabajos de cuidado en los espacios comunitarios, muchas veces con nula o escasa remuneración.

Espero que, a partir de esta crisis, uno de los aprendizajes sea que necesitamos políticas de cuidado integrales de manera urgente; que no se trata de necesidades secundarias, sino que la carga de estas tareas que recae sobre los hombros de las mujeres es un punto nodal en la desigualdad de género. No podremos alcanzar la deseada igualdad salarial ni de oportunidades en el mercado de trabajo sin repensar nuestra organización social del

cuidado. El problema es estructural y merece respuestas de fondo. Una crisis como la actual puede ser una oportunidad histórica para dar el salto que necesitamos, repensar nuestras prioridades sociales, políticas y económicas y poner a la sostenibilidad de la vida en el centro.

BIBLIOGRAFÍA:

- // . RECURSOS PARA PROVEEDORES CALIFICADOS DE LACTANCIA EN COVID-19, de la International Lactation consultant association, <https://ilca.org/covid-19/>
- // . Esping-Andersen, Gøsta y Palier, Brun (2011). Los tres grandes retos del Estado de Bienestar. Madrid: Editorial Ariel.
- // . Faur, E., & Pereyra, F. (2018). Gramáticas del cuidado. La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual, pp. 497-534. Buenos Aires: Siglo XXI.
- // . Pautassi, L. (2013). El trabajo de cuidar y el derecho al cuidado ¿Círculos concéntricos de la política social? Revista Cátedra Paralela, N 10, pp. 65-91.
- // . Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2017). La Revolución de las Mariposas. A diez años de La Gesta del Nombre Propio. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.mpdefensa.gob.ar/publicaciones/la-revolucion-las-mariposas-a-diez-anos-la-gesta-del-nombre-propio>
- // . Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2019). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre de 2019. Trabajo e ingresos. Vol. 4, no 1., Ministerio de Hacienda.
- // . Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2014). ENCUESTA SOBRE TRABAJO NO REMUNERADO Y USO DEL TIEMPO, tercer trimestre de 2013, resultados por jurisdicción. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informes-deprensa/tnr_07_14.pdf
- // . Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEyG) (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Ministerio de Economía. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

Por **Ana Clara Barboza**

@aniclaa

La brecha artística

@actrices_arg

- Entrevista con Actrices Argentinas -

[20]



INFORME 2017 | Fundación SAGAI

50%

La mitad de las actrices se sintieron incómodas realizando alguna escena de sexo en sus trabajos

32%

Hombres actores acosados sexualmente en algún momento de su carrera.

75%

Reconoce haber sufrido situaciones de maltrato laboral por parte de directores, actores, productores o responsables de casting

66%

Asciende al doble cuando se trata de mujeres acosadas sexualmente durante su carrera artística.

6%

Del 66%, algunas eran menores de edad.

[21]

Desde su formación, en 2018, el colectivo de Actrices Argentinas ha sabido aparecer en la escena pública para enarbolar las banderas contra la violencia de género y los femicidios, y a favor del aborto legal, entre otras causas sociales.

En el mes del trabajo, conversamos con Natalia Badgen y Alejandra Flechner, dos representantes del colectivo, sobre las desigualdades en el ámbito laboral artístico

En la Argentina, las mujeres ganan en promedio un 27% menos que sus compañeros varones. ¿Cómo se ve expresada la brecha salarial en el rubro artístico?

Alejandra: Según el relevamiento que ha hecho la Fundación SAGAI en periodo 2004 – 2016, la brecha oscila entre el 14% y el 22%. Allí los datos dicen, por ejemplo, que las tres personas que más ganan en nuestra actividad son varones cis, y también lo son once de las trece personas que más ganan. Creo que con estos datos queda clarísima la brecha.

Natalia: Lo que ocurre en nuestro rubro artístico es que esta brecha se profundiza aún más porque la mayoría de los actores del país somos mujeres y, sin embargo, los roles protagónicos de ficción, tanto en televisión como también en cine y en otro tipo de trabajos como el teatro comercial, la regla es que protagonicen los varones o una pareja. Incluso, en el caso en el que una mujer tenga la suerte de protagonizar, la brecha salarial con ese hombre con el cual protagoniza es muy alta.

Además de la salarial, ¿qué otras brechas existen dentro del mundo las actrices y actores?

Natalia: Cuando una ingresa al mercado laboral siendo mujer o siendo disidencia hay una gran cantidad de trabas que existen particularmente por nuestra condición de género. Por ejemplo, en los castings, al no estar regulados, lo que nos suele ocurrir a las mujeres y disidencias es que sufrimos muchísimo más los casos de abuso y de violencia en nuestro sector. De hecho, es una lucha histórica el pedido de regularización de estos espacios y, sin embargo, lo que ocurre en la industria de la publicidad y de la televisión es que cada vez están menos regulados y más tercerizada.

Alejandra: Creo que no escapan en nada a las generales de la ley del patriarcado. Una de las más notorias es el impacto de la maternidad. La Fundación SAGAI muestra en una encuesta que, para más de la mitad de las actrices, la maternidad ha impactado negativamente en sus trayectorias, justamente porque mientras una mujer dedica 4 horas a tareas de cuidado y crianza un varón dedica 1 hora y 33 minutos, según la Encuesta Permanente de Hogares. Tener que dejar proyectos o que no nos llamen por tener hijos pequeños son cosas que nos suceden sólo a nosotras.

Natalia: Muchas tenemos que parar dos años nuestra actividad porque no podemos acceder a ningún tipo de licencia por embarazo o a cupos en jardines maternales.

¿Qué iniciativas consideran que es necesario llevar adelante para promover un cambio en las condiciones laborales del rubro?

Natalia: Una de las consideraciones que llevamos adelante desde Actrices Argentinas es que dejamos de pensar como problemas individuales todo lo que tenía que ver con la violencia en nuestro sector y empezamos a darnos cuenta de que las iniciativas grupales y la lucha colectiva eran la condición para poder pelear contra el statu quo, que tiene muchísimos años de existencia y se encuentra naturalizado, con productoras que violentan permanentemente cualquier tipo de derecho laboral para todes y, en particular, para las mujeres.

Alejandra: Yo creo que los cambios culturales llevan su tiempo, pero desde el colectivo estamos trabajando en construir herramientas muy necesarias para ir hacia esos lares. Entre ellas la necesidad de protocolos contra violencia y acoso sexual en espacios de trabajo. En ese sentido la Asociación Argentina de Actrices y Actores intenta que estos protocolos, que aún están en proceso, puedan ingresar en los convenios colectivos de trabajo.

Natalia: Durante el año pasado, de hecho, se presentó una carta de intención para poder discutir la posibilidad de un protocolo en los rodajes y, sin embargo, la mayoría de las cámaras empresariales no quisieron discutirlo.

Alejandra: Otras iniciativas importantes están siendo llevadas a cabo, por ejemplo, por la Fundación SAGAI, que ya mencioné, que ha hecho un gran trabajo en la elaboración de guías de recomen-



daciones y firmando cartas de intención. También consideramos que es necesaria una ley de paridad teatral (que está en curso) y leyes de cupo laboral trans.

En el rubro artístico existe una profunda brecha que se profundiza porque siendo que la mayoría son mujeres, eso no se refleja en los roles protagónicos de ficción

Natalia: Es necesario poner sobre el tapete la necesidad de discutir la cuestión de género en nuestros espacios laborales como un problema más de conjunto, involucrando a todos los sectores que hoy en día no lo están discutiendo.

Alejandra: Realizar un trabajo sobre estereotipos de género en los contenidos también es fundamental.

¿Consideran que hubo cambios en el ámbito laboral desde la aparición de Actrices Argentinas acompañando la denuncia de Thelma Fardin hasta el día de hoy? ¿Cuáles?

Alejandra: Fue como una salida del closet de conductas abusivas naturalizadas para nosotras mismas también, sin tener que ser necesariamente una violación como en ese caso, pero que eran señaladas como “privadas,” de la esfera íntima de una persona, cuando, además, estaban ocurriendo en ámbitos laborales. Visibilizar y romper el silencio y saber que ese silencio no retrocede ya es un gran paso, pero queda todo por hacer.

Natalia: Yo creo que el principal cambio que hubo es que de alguna manera se desfarandulizó el conflicto, que es lo que solía suceder cuando había problemas laborales en nuestro gremio, ya que hay muchísima exposición pública. Se puso de relieve que es un problema que sufrimos todas las actrices.

En relación a la situación que atraviesa el país actualmente con la crisis sanitaria producto de la pandemia, ¿cómo se ve afectado el colectivo de actrices? ¿Qué medidas exigen para paliar esta situación?

Natalia: Una de las cosas que más hemos denunciado en el colectivo de actrices desde que empezó la pandemia es un aumento enorme de los casos de violencia, en la línea 144 nada más aumentaron más de un 50% las denuncias, y por lo tanto también la cantidad de casos de femicidios, entonces lo que estamos notando como una prioridad es poder denunciar esta situación, y de alguna manera ser una voz de esas mujeres que hoy en día no están teniendo voz porque los medios de comunicación no plantean el problema o porque la situación sanitaria no contempla este problema que es la vida y la salud de las mujeres.

Alejandra: En relación a nuestra actividad, la situación es muy compleja, ya que somos uno de los rubros más complicados a futuro porque vamos a ser uno de los últimos en reinsertarnos. No sólo está frenada la actividad de teatros, rodajes y cines, sino que además, muchas actrices y actores que viven de la docencia no están pudiendo dar sus clases. Todo esto sumado a que la mayoría somos monotributistas, aparecemos como una figura legal complicada que queda afuera de muchas posibilidades de ayuda. Confío que desde el Estado se va a internar ver de qué modo vamos a poder reactivar algo de nuestra actividad para que, de a poco, podamos volver a trabajar.

[23]



Violencia de género en el entorno digital

[24]

Violencia de género digital en tiempos de cuarentena



“

Es importante no borrar aquellas evidencias que puedan servir de prueba como: mails, chats, capturas de pantalla de las páginas web y publicaciones, entre otras.

”

Las desigualdades que afectan a las mujeres y diversidades todos los días también se ponen de manifiesto en el ámbito virtual. La violencia de género digital existe y se presenta a través de distintas modalidades cuyo denominador común es el de causar daño a las víctimas, acosándolas u hostigándolas, mediante la utilización de herramientas tecnológicas tales como redes sociales, correo electrónico, páginas web o cualquier otro medio de transmisión de datos. En este escenario particular de aislamiento social, preventivo y obligatorio que limita el desplazamiento de las personas, la tecnología se ha convertido en un instrumento fundamental para nuestras actividades cotidianas como trabajar, estudiar, hacer las compras e incluso el ejercicio de nuestra sexualidad. En este sentido, el sexo virtual y el sexting son prácticas que han sido recomendadas por el Ministerio de Salud de la Nación para evitar contactos que puedan generar contagios del Covid-19.

Esta nueva modalidad para interactuar nos permite comprender la importancia que el ámbito digital puede llegar a tener en nuestras vidas. Es por ello que la violencia de género digital dirigida a las mujeres y diversidades cobra en la actualidad una centralidad inédita.

El ciberespacio tiene características propias tales como el potencial anonimato de los agresores y una velocidad exponencial en la reproducción de los contenidos digitales que hacen posible que la violencia ejercida, se extienda temporal y espacialmente. Así, ésta tiene la facilidad de replicarse en distintos escenarios/ ámbitos de la vida personal, dañando extraordinariamente a las personas que la sufren.

Otra de las características de este particular tipo de violencia es que puede ser ejercida por sujetos del propio entorno o por completos extraños. Un típico ejemplo de este padecimiento lo constituye la difusión de imágenes íntimas sin consentimiento. Entre los diversos casos conocidos públicamente, se destacan aquellos en los cuales tras conseguir remover el material íntimo difundido de una página web, las fotos o videos publicadas sin el consentimiento de su protagonista, resurgen en otras o se viralizan mediante redes sociales, provocando inmensos daños en las víctimas, desde sensaciones de vulnerabilidad y desprotección, hasta ataques de pánico, pérdida del empleo e incluso el suicidio. Las modalidades son diversas, pueden abarcar desde hackeos de las cuentas en redes sociales, el hostigamiento, la suplantación de la identidad digital, el acoso sexual y hasta llegar a la extorsión, entre otras.

[25]

En ese sentido es importante remarcar que en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, estas acciones se encuentran tipificadas en el Código Contravencional de la Ciudad y si bien aún no se logró incorporarlas al Código Penal de la Nación, muchas de estas conductas configuran delitos. Asimismo, es alentador saber que el proyecto de modificación de la Ley 26485, de Protección integral de las mujeres, que incorpora la violencia digital como un tipo de violencia de género, ya tiene media sanción y esperamos que pronto se apruebe.

Es fundamental que ante cualquiera de estas conductas, las mujeres sepan que no están solas. Se recomienda siempre asesorarse en los organismos especializados disponibles y enunciarlos al final de esta nota para elaborar en conjunto estrategias adecuadas para frenar la agresión y recibir la contención que se necesite.

Hay que tener en cuenta que es importante no borrar aquellas evidencias que puedan servir de prueba, como mails, chats, capturas de pantalla de las páginas web y publicaciones, entre otras. Desde la Defensoría del Pueblo de la Ciudad trabajamos incansablemente para erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones, entre ellas la digital. Esta es una problemática sumamente grave y amerita el desarrollo de políticas públicas específicas orientadas al acompañamiento y asesoramiento de las víctimas y a la concientización de la sociedad en su conjunto sobre la gravedad de los daños que genera.

Es por ello que nuestra labor se centra no solo en el asesoramiento legal y la contención psicológica especializada, sino que también trabajamos en la prevención y la difusión de derechos en el ámbito digital.

Herramientas para denunciar:

#NoEstasSola

- Defensoría del Pueblo de la CABA

/ **0800 999 3722**

- Programa de Atención de la Niñez, Adolescencia y Género: ///

/ **genero@defensoria.org.ar**

- Centro de Protección de Datos Personales:

/ **cpdp@defensoria.org.ar**

- Fiscalía de la Ciudad

/ **0800 33 (FISCAL) 347225**

<http://www.fiscalias.gob.ar/en-linea>

/ **denuncias@fiscalias.gob.ar**

- Unidad Fiscal Especializada de Violencia contra las Mujeres

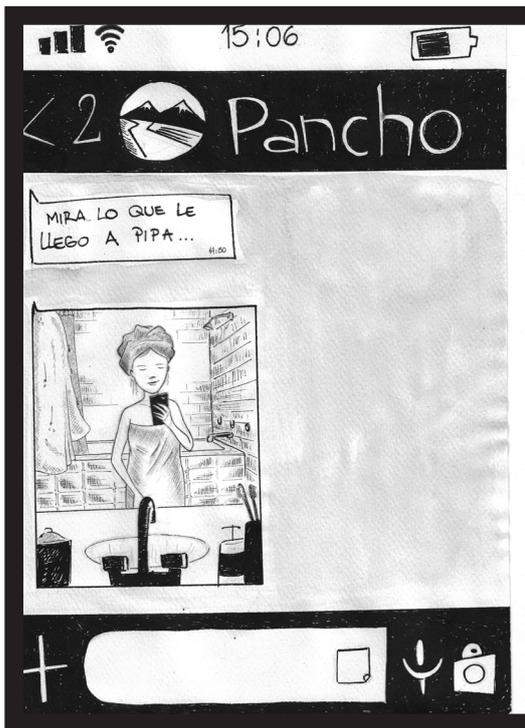
/ **6089-9074 o 6089-9000. Int.9259**

- Centro de Ciberseguridad (BA-CSirt) Gobierno de la C.A.B.A.

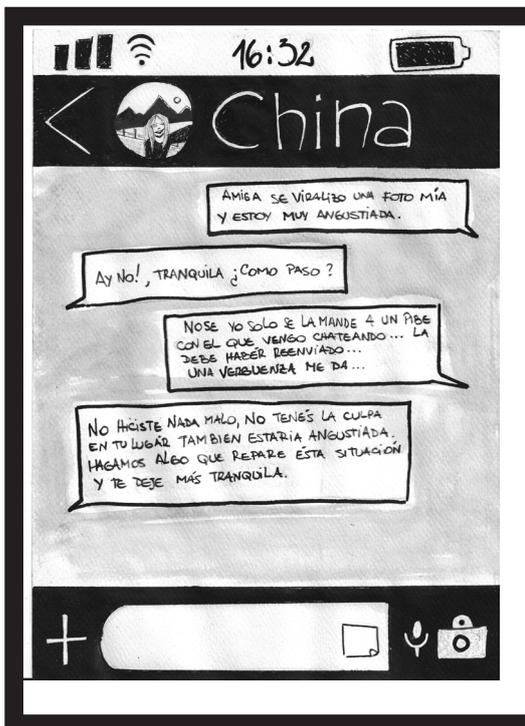
/ **4323-9362** de 9 a 17hs

/ **ciberseguridad@ba-csirt.gob.ar**





[27]





Por **Revista Ciudad Violeta**

#CiudadVioleta

TWEETS

¿Cuáles son los desafíos para alcanzar la igualdad de género?



Sabrina Cartabia
@MissOprostol

El objetivo es que el género no sea un factor de discriminación, respetando la existencia de diferencias. El día q se asigne importancia real a este tema será cuando logremos q el presupuesto sea adecuado y cuando las mujeres y personas TT se vean representadas en los altos puestos de decisión gubernamental

0:00 a.m. 22 abril 2020 - [Twitter Web App](#)



Tali Goldman
@taligoldman

Creo que el eje de los cuidados sigue siendo el gran pendiente en materia de género. Sin vacantes en las escuelas porteñas para lxs pibxs no podemos pensar en igualdad de género, los cuidados de lxs pibes siguen cayendo en las espaldas de las mujeres y diversidades.

0:00 a.m. 22 abril 2020 - [Twitter Web App](#)



Laura
@Mlaura_Lastres

Primero deconstruyamos estereotipos negativos como que la mujer solo se realiza siendo madre y el hombre es menos si llora. No hay profesiones ni espacios vedados en virtud de la expresión de género. Mis genitales no me condicionan la intelectualidad, la pasión o la capacidad.

0:00 a.m. 22 abril 2020 - [Twitter Web App](#)



Tamara Tenenbaum
@tamtenenbaum

Falta de todo, pero si pienso en dos cosas son sobre todo la Justicia y los cuidados. Necesitamos recursos judiciales para que las denuncias se puedan hacer, hoy es muy difícil acceder a un abogado, que una perimetral se cumpla. Y un sistema de cuidados público de niños

0:00 a.m. 22 abril 2020 - [Twitter Web App](#)



Fran Quintana
@franquintana

La desigualdad salarial mundial es del 23% y al ritmo actual de progreso, se conseguirá la igualdad en el 2069. Es por esto que no solo debemos trabajar sobre el concepto de “a igual trabajo, igual remuneración”, sino también sobre el modo en que valoramos los distintos puestos de trabajo.

0:00 a.m. 22 abril 2020 - [Twitter Web App](#)



Género y trabajo
@generoytrabajo

Distribución igualitaria de tareas de cuidado y domésticas no remuneradas. Trabajar con las masculinidades. La corresponsabilidad de los distintos actores sociales (Estado, sindicatos, organizaciones empleadoras) en la elaboración de políticas de género transversales y que transformen la cultura.

0:00 a.m. 22 abril 2020 - [Twitter Web App](#)



Graciela De Oto
@sumaveritas

Garantizar la igualdad implica la implementación de iniciativas para aumentar el acceso de las mujeres a los recursos, su posición en roles de liderazgo y su seguridad en el lugar de trabajo generando un impacto clave en diferentes sectores

0:00 a.m. 22 abril 2020 - [Twitter Web App](#)



Ari Lijalad
@ariljalad

Un desafío: terminar con los pactos de silencio entre los hombres.

0:00 a.m. 22 abril 2020 - [Twitter Web App](#)

Hacia mayor Equidad Laboral

Por un mundo con más equidad en el trabajo

[30]

Las mujeres son el sujeto político del siglo XXI. Probablemente, en los últimos cinco años ninguna otra sociedad se haya cuestionado tanto el rol cuasi-predeterminado que la mujer tenía de la misma forma que lo ha hecho la sociedad argentina. Eso es una conquista del movimiento de mujeres, para todos y todas. Gracias a esto, en este proceso han aparecido nuevos debates que fijan la necesidad que construir metas distintas para nuestra sociedad. Con el avance del movimiento de mujeres detrás del “#NiUnaMenos” y la conmoción política que supuso el debate por la legalización del aborto, la problemática de género cobró una relevancia no antes vista en la agenda pública. Pero todavía quedan espacios donde se ha podido avanzar poco y nada en la consecución de una sociedad más justa indistintamente del género. Uno de esos es el mundo del trabajo.

Cuando pensamos en el trabajo tradicionalmente lo hacemos de una forma androcéntrica. Pensamos en el trabajo del varón, del hombre de negocios, del albañil, del profesional. Un trabajo marcado por la rutina laboral, de nueve de la mañana a cinco de la tarde. Donde se le da al hombre el rol de proveedor y se invisibiliza la tarea del cuidado que tradicionalmente está asociado a la labor femenina.

Pensemos, entonces, cómo es esa rutina. En la Modernidad, luego de muchas luchas conquistadas, las mujeres lograron salir al mercado laboral, a competir y a ganarse el pan. Si contrastamos con la situación de la mujer hace setenta años vemos una mejora significativa. Sin embargo, la jornada laboral de la mujer en su gran mayoría no se limita a su trabajo formal. Por lo general vemos que su trabajo inicia cada vez que se despierta y no termina hasta que decide ir a dormir, porque hasta el día de hoy es la mujer la responsable de las tareas del cuidado.

Cuando hablamos de tareas del cuidado nos referimos a las tareas de reproducción de y cuidado de la raza humana propias del hogar: las comidas, el lavado de ropa, la preparación de los hijos, la limpieza, y la lista podría seguir. Ciertamente estas tareas no están repartidas equitativamente en las familias y están fuertemente asociadas a las mujeres. De esta forma, la mujer no solo trabaja cuando inicia su jornada laboral, sino que también lo hace antes y luego de ella. En definitiva, las mujeres terminan trabajando muchas más horas que los hombres.

No solamente son las mujeres las que más trabajan sino que también son aquellas que están peor remuneradas. Según un estudio de CIPPEC, publicado en el diario La Nación el 12 de abril de



2018 bajo el título “La fórmula nórdica para saldar una deuda histórica con las mujeres” , las mujeres en la Argentina ganan un 23,5% menos que los varones. En el mismo estudio se afirma que las mujeres absorben la mayor cantidad de trabajo doméstico promediando unas seis horas y media de trabajo no remunerado. Esto es, sin dudas, una injusticia y no se soluciona con la eventual ayuda del varón, ya que esta supone una excepcionalidad. Requiere que repensemos las dinámicas tanto del hogar como del trabajo. Un paso importante es la consideración de las tareas del cuidado como un rubro no exclusivamente femenino. De la mano de ello, por lo tanto, se requiere la anulación de tareas impuestas de forma cultural a un género. Como sociedad debemos hacer viable, y normalizar, que un varón pueda ser personal doméstico o que una mujer conduzca un colectivo de la misma forma ya está naturalizado que lo haga su contraparte.

Necesitamos construir un nuevo paradigma cultural, no sólo para garantizar la equidad, sino también para permitir la emergencia de nuevas masculinidades. Un abanico de tareas separadas de los roles de género trae beneficios también para la economía, ya que supone mayor empleabilidad y más ingresos.

Argentina es tierra fértil para estas transformaciones. Hoy contamos con recursos legales y jurídicos para poder evitar las injusticias entre varones y mujeres en el mundo del trabajo. Lo único que precisamos es voluntad y un aparato burocrático dispuesto a garantizar el cumplimiento de las normas.

Lograr equidad en el mundo del trabajo no es simplemente una mejor distribución de las tareas domésticas o la deconstrucción de los trabajos según el género. Estos elementos son escalones necesarios, pero no suficientes para garantizar las mismas condiciones justas para el ascenso y el crecimiento profesional. Mayor tiempo de licencia por paternidad, horarios escolares más largos y mayor presencia de guarderías en los lugares de trabajo son solo algunos elementos para considerar a la hora de encontrar soluciones a esta injusticia.

Sin estas herramientas, y ante la avalancha de inequidades estructurales, las mujeres quedan relegadas de espacios de decisión. Es en el sector privado donde esto más se resiente: del total de trabajadores y trabajadoras en el sector solo el 32,8% son mujeres y de estas apenas el 34% alcanzan puestos directivos. En nuestro país, por cada 100 hombres que acceden a puestos ejecutivos, solo 46 son mujeres.

Estas serían algunas de las maneras para terminar con una de

las tantas iniquidades que aquejan a nuestro país y al mundo. Así tendremos la tranquilidad de que estamos dejando un mundo más justo a las generaciones venideras. Argentina tiene una oportunidad (¿y por qué no un deber?) histórica para su población y con el mundo de estar a la vanguardia en esta materia.

La formación y un debate concienzudo de cara a la sociedad son el primer paso para lograr políticas públicas que hagan realidad la conquista de derechos. Siendo el año 2020 no podemos seguir tolerando que trabajadores capaces, serios y comprometidos sean relegados por su género ante sujetos corrientes y convencionales. No podemos seguir tolerando que haya quienes concentren la mayor proporción del trabajo y se le retribuya con una fracción de lo que efectivamente les corresponde. Esta discusión no sólo es un problema de género, es un problema de justicia y es un problema cultural.

Necesitamos construir un nuevo paradigma cultural, no sólo para garantizar la equidad, sino también para permitir la emergencia de nuevas masculinidades. Un abanico de tareas separadas de los roles de género trae beneficios también para la economía, ya que supone mayor empleabilidad y más ingresos.

Por **Dolores Gandulfo**

@DoloresGandulfo

- Directora de Política Institucional en la Defensoría del Pueblo de la CABA |

La equidad de género: un derecho, una necesidad y un buen negocio

[32]

La necesidad de políticas integrales para alcanzar democracias paritarias



Las mujeres suponemos la mitad de la población mundial y representamos el 50% de la fuerza laboral en la mayoría de las economías avanzadas, sin embargo, hoy seguimos sin conseguir la paridad con los varones, en los puestos de responsabilidad de las empresas.

La participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad es un derecho humano fundamental, sin embargo, los desafíos para alcanzar la igualdad de género aún son numerosos. El mundo empresarial no queda ajeno a ello; si bien es cierto que muchas empresas trabajan en su política interna cuestiones que hacen a la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, se sigue viendo que las mujeres están considerablemente subrepresentadas.

Se puede pensar que la enorme brecha de género que se observa en las empresas parte, en su mayoría, de la visión errónea que tiene la sociedad del "trabajo del cuidado" como asignación exclusiva de la mujer. A partir de allí se desencadenan consecuentemente otras cuestiones que hacen a la desigualdad como es la diferenciación del trabajo según sexo, o el conocido "techo de cristal", para ocupar cargos directivos en las empresas.

El informe "La mujer en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio", realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2019, revela que, en una encuesta realizada en los países del G20 donde participaron más de 9500 mujeres, surgió la igualdad en la remuneración como el segundo problema más frecuente que identifican. El 44% de las mujeres manifestaron que el principal problema es el de la conciliación de la vida laboral con la familiar.

En este contexto, la brecha salarial entre mujeres y varones, que no disminuye, es un reflejo más del camino que falta recorrer para una efectiva igualdad de oportunidades. Esto adquiere aún más importancia si se tiene en cuenta que el principio de "igual remuneración por igual tarea" tiene en Argentina rango constitucional (art. 14 bis), habiendo ratificado también, a su vez el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT.

Las iniciativas por parte de Naciones Unidas en pos de la igualdad de género son muchas. Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres han redactado en 2010 los principios para el empoderamiento de las mujeres, convencidos de que empoderar a las mujeres de todos los niveles de la actividad económica contribuye a la construcción de economías fuertes, al establecimiento de sociedades más estables y justas. Reflejo de esto es cuando la

OIT indica que más del 50% de las empresas que implementaron iniciativas en diversidad e igualdad de género afirmaron que con ellas los beneficios financieros aumentaron más del 15% ("La mujer en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio", OIT, 2019).

En 2018, ONU Mujeres lanzó, junto con la OIT, el programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio". En ese marco han resaltado, a raíz de un estudio de PNUD y de la misma OIT, que en nuestro país las mujeres dedican 4 horas 17 minutos diarios al trabajo no remunerado, contra 1 hora 33 minutos de los varones. Asimismo, enfatizan que perciben un salario entre un 25% y un 27% más bajo que sus pares varones, y ocupan solo el 11,2% de los cargos directivos en las empresas, y tan sólo el 3% de las mujeres son CEO.

"Necesitamos la participación de todos y, en particular, necesitamos lazos sólidos con el sector privado en tanto que motores de innovación, proveedores de los capitales esenciales, creadores de empleo y empleadores. ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU crearon los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres para ese fin preciso, facilitando un plan de siete pasos para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral, los mercados y las comunidades. Son una herramienta para una alianza basada en los resultados con la comunidad de negocios mundial y nacional, y atienden a las evidencias que indican que empoderar a las mujeres es una estrategia que conduce a mejores resultados." (Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva - ONU Mujeres)

La Red Argentina de Pacto Global, de la que la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires integra la Mesa Directiva, puso en marcha, en el año 2014, un grupo de trabajo llamado "Empresas por la Igualdad" que reunió a 25 empresas y generó un espacio de reflexión, capacitación y cooperación entre las empresas. Este fue el puntapié para promover la difusión y la adopción de los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en todas las empresas partícipes de la Red. Para fines del año pasado eran 114 las empresas argentinas que ya habían adherido a los principios que propone la Agenda 2030.

El 22 de abril se celebra el "Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres" en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, declarado por la Legislatura porteña en el año 2012, con el propósito de generar conciencia de un aspecto más de la desigualdad social. El día de igualdad salarial marca el período extra de días que deben trabajar las mujeres para obtener las mismas ganancias

salariales que los varones obtuvieron el año anterior.

En nuestro país los varones que trabajan cobran en promedio un 26% más que las mujeres y, por el mismo trabajo, las mujeres en promedio cobran un 12% menos que los varones, no solo eso, en nuestro país un 90% de los empleados de nivel ejecutivo son varones. Esta desigualdad en la instrucción de tareas posiblemente influye en que, mientras el 82% de los varones trabaja fuera del hogar, solo el 57% de las mujeres lo hace. En un ranking que mide la equidad salarial para la misma tarea entre varones y mujeres, la República Argentina tiene el puesto 130 entre 145 países que participan .

Para alcanzar la equidad salarial deben implementarse políticas integrales que involucren todos los aspectos que inciden en las desigualdades de género, pero también, debe haber compromiso y colaboración por parte de la sociedad para la generación del cambio de aquellos factores culturales e históricos que inciden en la desigualdad.

Los varones que en la actualidad dirigen el mundo empresarial tienen un papel fundamental para abordar junto a las mujeres la transformación de este patrón de dominación masculina. Acelerar el ritmo de avance de la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad, en el hogar, en la economía y en la política, conduce al desarrollo de nuestras sociedades. En definitiva, la equidad de género es además de un derecho y una necesidad, un buen negocio.

TRABAJO FUERA DEL HOGAR

82%
VARONES

57%
MUJERES

ADEMÁS...

26%
Cobran más
que ellas por realizar
el mismo trabajo

90%
Ocupan la inmensa
mayoría de los
cargos ejecutivos

12%

Es la diferencia promedio del salario de las mujeres en relación al percibido por los varones.

(1) *La Economía del Cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda PNUD, 2011.*

(2) *Las Mujeres en el Trabajo, OIT, 2016*

(3) *Campaña Google Argentina 2018 #YoMeSumo - Headline' Pay Gap. Korn Ferry HayGroup. Gender Pay Gap Technical Report,*



Por **Fabiana Sosa**

@sosa_fabi

- Abogada Laboralista, especializada en género |
- Integrante de la Comisión de la Mujer Trabajadora de la A.A.L. |

Crisis de cuidados en tiempos de pandemia

[35]

“Quizás la pandemia ponga sobre la mesa la desigualdad en los cuidados. Venimos hablando de la necesidad de repensar las relaciones laborales y revisar la distribución del cuidado que se apoya sobre el trabajo gratuito de las mujeres”

Cuando trascendieron las primeras medidas de emergencia sanitaria en virtud de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), las redes sociales comenzaron a poner en evidencia distintas manifestaciones y muchas mujeres empezaron a hablar del trabajo de cuidado de niños, niñas, dependientes, adultos y adultas mayores.

La inclusión de un enfoque de género se hace indispensable cuando se discuten derechos, ya que éstos tienen un efecto sobre la mujer de manera diferenciada. En términos generales, estamos de acuerdo en que varones y mujeres deben ser iguales ante la ley, sin embargo, es importante hacer un análisis de las condiciones estructurales que hacen más propensa a la mujer en la vulneración de sus derechos, ya que examinando las estadísticas podemos afirmar que, en los hechos, no se evidencia la igualdad de oportunidades que estamos queriendo.

Considerando que las mujeres son las principales cuidadoras, y que estas continúan llevando el peso y la responsabilidad del trabajo (37% de los hogares argentinos se encuentran a cargo de una única jefa de hogar), del sostén del hogar y de las tareas no remuneradas del cuidado, pareciera ser que un enfoque de género es necesario a la hora de legislar sobre las relaciones laborales.

La mujer debe gozar de igualdad de condiciones respecto de cualquier persona que trabaja, para lo cual necesita de la implementación de normas que tiendan a lograr un todo armónico compensando las diferencias existentes en el ámbito de la responsabilidad familiar, analizando la organización social del cuidado.

En momentos de crisis se ponen en evidencia muchas cosas, pero una de las que más me llamó la atención fue que, a pesar de que las medidas involucran a todas las personas que trabajan, las que hablaban y pensaban qué hacer con los niños y niñas sin concurrir a la escuela eran mayormente las mujeres.

Aquellas mujeres que deben, quieren o deciden, salir a trabajar fuera de sus hogares, y están insertas económicamente en el trabajo productivo, o remunerado —que es al que la sociedad y el mercado nombran y adjudican el valor de trabajo—, probablemente pudieron resolver el problema del cuidado recurriendo a una empleada doméstica.

El servicio doméstico remunerado representa el 16,5 % de las mujeres ocupadas, y el 21,5% de las asalariadas. Además, el 96,5% son mujeres (frente a solo un 3,5% de varones), según

surge de estadísticas recopiladas por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

En la segunda etapa de las medidas dispuestas por el gobierno se estableció el “aislamiento social preventivo y obligatorio”, quedando exceptuadas del cumplimiento las personas afectadas a actividades esenciales.

Aquí, nuevamente, surgió la pregunta de algunas mujeres sobre qué pasaría con los niños, niñas y adolescentes de madres y padres separados, con quién se quedarían a cumplir el aislamiento, con todo lo que esto implica, y cómo llevar adelante una responsabilidad compartida y repartir responsablemente las tareas de cuidado.

Si bien el derecho del trabajo es uno de los que más ha ido cambiando en los últimos años, atravesado por nuevas modalidades, otras formas de vincularse entre las personas, la influencia de los medios digitales, la proliferación de diferentes maneras de comunicarse, así como de nuevas conformaciones familiares, no debemos perder de vista el sentido protectorio que tiene desde sus inicios.

El sistema económico no debe tener límites culturales ni sociales por lo que el Estado debe implementar medidas tendientes a eliminar la desigualdad existente e impuesta entre mujeres y varones; es decir, una mayor conquista de la mujer en el mundo laboral debe estar acompañada por políticas públicas que tiendan a una inclusión de ambos géneros en el cuidado parental estableciendo responsabilidades equitativas y distributivas.

El trabajo como factor de producción, o como empleo, no debe excluir a las actividades domésticas ni encontrar reparos en distinciones de índole labor pública o productiva versus labor privada o no económica, sino que el empleo remunerado y el empleo realizado dentro del hogar deben estar equiparados. Para ello es necesario que la economía del cuidado y el trabajo doméstico sean entendidos de manera universal, inclusiva, sin sesgos patriarcales y sin diferenciaciones de tipo remuneratorio.

Las economistas feministas llevan tiempo advirtiendo que el sistema de organización social del cuidado debe cambiar. Que es necesario humanizar las relaciones laborales, que hay que repensar el presentismo en las empresas, así como las licencias existentes, con un cambio de la cultura empresarial que prime la conciliación y los cuidados.

Que no puede ser que la llamada conciliación quede relegada al interior de las familias o al acuerdo personal que pueda efectuar-



“

Una mayor conquista de la mujer en el mundo laboral debe estar acompañada por políticas públicas que tiendan a una inclusión de ambos géneros en el cuidado parental estableciendo responsabilidades equitativas y distributivas

”

se porque estamos dando la espalda a tomar conciencia respecto de cómo atendemos las necesidades de cuidados.

Es preocupante que los centros de adultos mayores, los jardines de infancia, los espacios de cuidado personas dependientes, así como los colegios, supongan una reprivatización de los cuidados, donde se vuelve a colocar la carga de cómo se atiende esto en lo privado, en lo doméstico, en las mujeres. Ello supone seguir insistiendo en los cuidados gratuitos.

Ante la falta de respuesta al problema de los cuidados, no queda otra que un aislamiento en los entornos domésticos y la búsqueda de soluciones individuales por parte de los grupos familiares, en donde la sinergia misma del sistema reinante actualmente hace que recaiga fundamentalmente sobre las mujeres. No sólo por la carga mental, a la que aluden muchas mujeres por la responsabilidad de pensar cómo van a hacer con los cuidados, sino también por la dedicación física y la energía que esto requiere.

Entonces nos preguntamos, ¿el coronavirus nos iguala? No, nos iguala. Porque cuando pareciera que todas las personas estamos en pie de igualdad se ve la desigualdad estructural de la que venimos hablando.

Hay quienes están preocupados por la economía del mercado, y hay muchas personas que están pensando en cómo organizar el cuidado en tiempos de pandemia. Hay que poner la sostenibilidad de la vida en el centro y no en el mercado. Pensar que nadie se salva solo, que necesitamos lazos comunitarios y sociales para vivir y, sobre todo, para sobrevivir. Que todas las personas somos responsables de nuestro cuidado, del autocuidado y del cuidado de otras personas en algún momento de nuestras vidas. Porque al final de cuentas quizás podamos entender que la meritocracia no te salva, te salva la conciencia social y la solidaridad comunitaria, te salvan las políticas públicas de un Estado presente y responsable.

Quizás después de este aislamiento social obligatorio podamos sacar algo en limpio, podamos revisar nuestras formas de pensar algunas cuestiones y podamos entender de qué hablamos cuando decimos que otras formas de relacionarnos son posibles.

O tal vez todo esto nos lleve a repensar las relaciones laborales, a revisar con el fin de no reproducir las desigualdades de género, para poder cuidarnos entre todas las personas, porque cuando los equilibrios son tan precarios la vida está en riesgo y esto es lo que estamos viviendo, lo que el coronavirus está poniendo de manifiesto.

[37]

Mujeres trabajadoras

A nivel mundial, el 70% del personal de atención médica y servicios sociales son mujeres, y en Argentina, constituyen el 86% de las personas empleadas en el sector del cuidado, representando una tercera parte de las mujeres ocupadas. Esto pone en evidencia que las mujeres están afectadas desproporcionadamente por la situación actual.

Al encontrarse las mujeres trabajadoras en la primera línea de emergencia, están más expuestas, con mayores riesgos de contagio, aumento en la cantidad de horas laborales y mayor carga de tiempo de trabajo doméstico no remunerado en sus hogares, sumado al estrés de compatibilizar ambas situaciones y el desgaste físico y emocional que trae aparejado. Además es un sector de mayor precariedad laboral, por la alta informalidad. Todo esto redundará en una vulneración mayor en la defensa y disfrute de los derechos laborales, tales como licencias por enfermedad, por cuidado de hijos o hijas en edad escolar, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, cobertura al servicio de salud.

Además, las trabajadoras de salud están mayormente expuestas a hechos de violencia y acoso laboral en la vía pública, medios de transporte, edificios y lugares de trabajo.

Según datos de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, las mujeres sufren los mayores niveles de desempleo y precarización laboral; ganan, en promedio, un 29% menos que sus pares varones, brecha que se amplía para las asalariadas informales, alcanzando un 35,6%.

En general, la definición de trabajo lo asume como una actividad mediada por un pago; lo que deja fuera del análisis económico al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares.

“Es necesario incorporar al análisis la distribución social de los trabajos no remunerados y la incidencia que tienen los roles de género, claves en la reproducción social del cuidado, para poder romper con la división sexual del trabajo”

Es necesario incorporar al análisis la distribución social de los trabajos no remunerados y la incidencia que tienen en los roles de género, claves en la reproducción social del cuidado, para poder romper con la división sexual del trabajo que históricamente ha asignado las tareas necesarias para garantizar la reproducción social a las mujeres (cuidados, bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar) y el trabajo productivo a los varones (el que se realiza en el mercado de manera remunerada).

En contextos de crisis se debe profundizar en estas variables a fin de dar respuesta al mayor impacto negativo sobre las mujeres trabajadoras. Las políticas públicas no pueden ser neutrales al género, puesto que afectan la vida de las personas en forma diferenciada. Hay que generar mecanismos propicios para acelerar el camino hacia la igualdad: cerrar las brechas de ingresos, de tiempos y de derechos, y repensar las relaciones laborales. Se trata de un desafío central e imperioso.

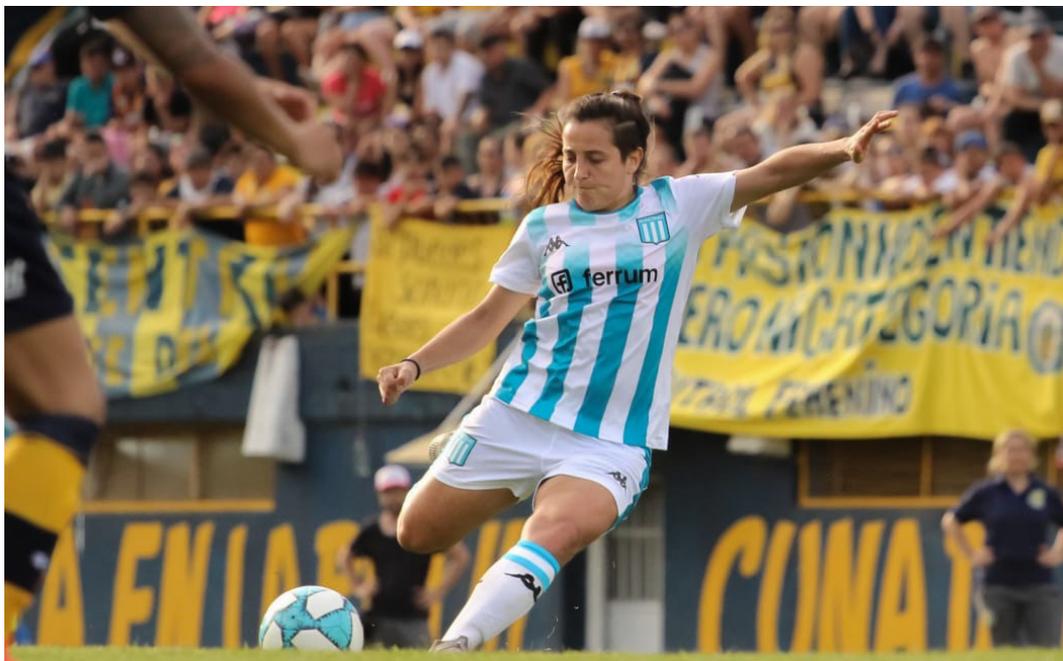
(1) Esquivel, Valeria y Pereyra, Francisca. “Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Argentina. Reflexiones en base al análisis de tres ocupaciones seleccionadas”, 2017. Disponible en: https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%2004%20PEREYRA%20FRANCISCA_ESQUIVEL%20Trabajadoras%20del%20cuidado%20Editado.pdf

(2) “Las brechas de género en la Argentina”: Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf



Por **Ana Clara Barboza**

@aniclaa



[39]

Entrevista a Rocío M. Díaz

@Ro12diaz

**“La ESI es la herramienta más importante para
construir un fútbol feminista, disidente, federal y profesional”**

CIUDAD
VIOLETA

Copar las canchas

Con fuertes ideales y un sólido posicionamiento político, Rocío Macarena Díaz, jugadora medio campista de Racing y oriunda de Tucumán, para la pelota para decir lo que piensa, cómo ve el fútbol desde su lugar, cuáles son aquellas cosas que lentamente han ido cambiando desde la profesionalización del fútbol femenino y cuántas aún quedan por trabajar.

Contanos de vos, ¿desde cuándo jugas al fútbol y cuando decidiste que podía ser un camino "real" para dedicarte?

R: Juego desde que tengo memoria, mi abuelo materno fue jugador y después tuvo su escuela en Tucumán, entrenaba pibes y los llevaba de prueba a los clubes grandes. Yo entrenaba con ellos sin ningún problema ni distinción por parte de mi abuelo. Mi hermana más grande también jugaba, así que mis tardes las pasé pateando en el patio de mi casa o en la plaza. Mis amigos, la mayoría varones, me buscaban siempre, nunca me dejaron afuera porque nunca creyeron que el fútbol les pertenecía. Mis primeros 11 años jugué entre varones y alguna que otra compañera. Cuando partí a Buenos Aires creo que entendí que de una u otra forma era a lo que me quería dedicar, se trata de la única actividad que sostuve todos los días de mi vida hasta hoy. Pero las condiciones no ayudaban a pensar que podría llegar a vivir de eso. Creo que realmente lo sentí posible cuando tuvimos que hacerle frente al pedido de profesionalización a la AFA. En Tucumán ya había tenido peleas con dirigentes y muchas frustraciones que venían tras las pésimas condiciones de trabajo y cuando vi que podíamos organizarnos y militar, creí que podíamos lograrlo.

¿Cómo viviste ese momento?

R: Lo viví de muy cerca, justo en UAI (Club Deportivo UAI Urquiza) fue muy intenso el proceso porque había mucha tensión en el vestuario, la cancha y también incertidumbre porque no sabíamos qué podía pasar desde los directivos del club o desde AFA. Imaginate que ni nos dejaron entrar a la cancha con el cartel de "Fútbol femenino profesional" porque nos podían multar o san-

cionar. Son muchas cuestiones que generaron violencia y miedo, pero siempre reivindicamos nuestra postura.

¿Qué dificultades atravesaste a lo largo de tu vida para poder jugar al fútbol? ¿Cuáles de esas dificultades siguen existiendo todavía?

R: Mucha violencia que tiene que ver con la discriminación, la exclusión, con la dificultad que esto genera para hacer una identidad. Creo que la mayoría de estas cosas siguen existiendo más allá de que los feminismos han avanzado un montón y nos sacaron muchas piedras del camino.

En tu perfil de Instagram te definís como "futbolista feminista, disidente y profesional" ¿Podrías describir brevemente qué significan para vos estas tres características?

R: Esta enunciación me remite directamente a pensar en el fútbol que queremos construir. Enmarcarse dentro de un cuadro político implica visibilizar una realidad que siempre estuvo tapada. Es romper un poco con la norma y reconocernos como un colectivo que milita en pos de nuestras necesidades. Es dejar en claro que el fútbol no es ni heterosexual ni de hombres ni tampoco apolítico.

En ese sentido, el año pasado se creó "Futbolistas unidxs" un espacio donde vos formás parte, ¿qué representa desde tu punto de vista esta organización? ¿Creés que la militancia que ha realizado el fútbol femenino haya tenido que ver en esta nueva toma de posición?

R: Futbolistas unidxs representa un espacio de encuentro entre jugadorxs de todas las categorías con el objetivo de exponer nuestras problemáticas, tomar conciencia de lo que pasa en cada rincón del fútbol y responder ante estas cuestiones dentro de un marco ideológico. Es, además, una manera de visibilizar nuestra postura política, algo que en el fútbol a veces parece tabú.



Los feminismos sin dudas han influido en mostrar y enseñar la importancia del trabajo colectivo y su potencia. También han contagiado y despertado el deseo de organizarnos para trabajar en red y han permitido generar un espacio de contención para quién necesite tratar cualquier tipo de problemática.

Haciendo foco en la disidencia, ¿qué implicancias tiene ser disidente dentro del fútbol en general y en particular el femenino? ¿Qué lugar hay para la disidencia en el fútbol en argentina hoy en día?

R: En primera instancia implica la exclusión. Los prejuicios y la forma que se sostiene dentro del ambiente es súper machista y patriarcal. Ser disidente implica tener una doble dificultad en el acceso al fútbol. También implica violencia.

En el femenino podemos encontrarnos con cierta flexibilidad, ya que, creo que por nuestra experiencia, tenemos la tendencia a no excluir. Pero igual a mí parecer es algo a tratar con urgencia, pensar políticas y estrategias para generar un cambio cultural para que el tema entre en agenda en todas las instituciones que refieren al fútbol.

Sin ir más lejos, en AFA se creó una secretaría de género y diversidad y en ningún momento se hace referencia a cuerpos disidentes ni tampoco se habla de identidades.

En una nota del 5 de enero para Tiempo Argentino expresaste que "si queremos construir otro fútbol se puede copiar y activar mucho del femenino". ¿Cuáles son esas cosas que la visibilización del fútbol femenino ha traído y que podrían contribuir a generar un deporte más horizontal y menos machista?

R: Creo que dentro de la estructura del fútbol en general hay normas que de alguna manera condicionan nuestro desarrollo como trabajadorxs. Éstas tienen que ver con la meritocracia, con sostener la precarización a través de un discurso romántico, con una competencia que genera una disputa por privilegios y un lugar dentro de ciertos niveles jerárquicos.

Pensar en un fútbol feminista implicaría, para mí, plantarnos sobre otras bases. Por un lado, empezar a pensarnos como trabajadorxs, desde quién juega a quién dirige, saber que uno no trabaja para quien está "más arriba", sino que se trabaja en conjunto para beneficio del club. Se trata de romper con cierta estructura

vertical y darle importancia al trabajo colectivo.

Sin embargo, para llegar a este punto hay que abrir un espacio relacionado a cuestiones de género y diversidad ya que si seguimos siendo excluidas no hay posibilidad de construir otro fútbol. Es sumamente importante que se incluyan a compañeras que vienen militando y conocen cuáles son las necesidades, para que puedan trabajar desde adentro, sobre todo en lugares que incluyen toma de decisiones.

En otra nota realizada por Clarín, con motivo de un nuevo aniversario del día de la mujer, donde se hablaba de la cultura machista impregnada en el fútbol, mencionaste la importancia de que "la ESI sea obligatoria en los clubes". ¿Ves la intención de los mismos de sumarse a esta iniciativa, tanto en tu propio club como en otros? ¿Qué otras medidas consideras necesarias para continuar derribando estos estereotipos?

R: La ESI es la herramienta más importante para construir un fútbol feminista, disidente, federal y profesional. Creo que todavía no se tiene en cuenta como se debería, pero compañeras de algunos clubes ya avanzaron y abrieron un espacio con secretarías para atender la violencia de género. Creo que va por ahí.

La ESI es la herramienta que nos puede servir para prevenir todo esto, a través de la educación podemos formar trabajadorxs del fútbol con conciencia de género.

Cabe aclarar que para que esto suceda son los varones de siempre quienes deben correrse y habilitar un lugar para que las compañeras puedan trabajar desde adentro de las instituciones.

Para finalizar, ¿qué les dirías a las jóvenes que hoy están pensando en dedicarse al fútbol?

R: Que le den para adelante, que hay que copar las canchas. Es hermoso que alguien pueda dedicarse y trabajar de lo que le gusta, en el fútbol o en cualquier otro espacio. Les diría que el encuentro con la compañera potencia y nos lleva a lograr cosas enormes.

Por **“Parir y Nacer”** y **“Nuestras Parteras”**

- Graciela Stuchlik | Coordinadora - Parir y Nacer
- Yuruani Rodríguez | Comunicadora - Parir y Nacer
- Beltrán Lares | Médico Obstetra - Parir y Nacer
- Alejandra Mazzeo | Partera - Nuestras Parteras
- Carlos Burgo | Médico Obstetra - Nuestras Parteras

Parir y nacer en contexto de COVID-19

[42]

“Compartir diferentes experiencias de abordaje ante las complejidades que derivan del virus, así como las estrategias que se han ido elaborando ante las deficiencias propias de los diversos sistemas sanitarios. El objetivo principal fue proponer herramientas y posibles caminos para el efectivo cumplimiento de los derechos reproductivos”



Científicos, parteras, médicos y médicas obstetras, comunicadoras, todes activistas por el parto y nacimiento respetados de la Argentina, Suecia y Alemania, se dieron cita en este encuentro realizado de forma virtual para analizar el tema de la coyuntura que atraviesa el mundo frente a la pandemia del COVID-19. Se buscó compartir diferentes experiencias de abordaje ante las complejidades que derivan del virus, así como las estrategias que se han ido elaborando ante las deficiencias propias de los diversos sistemas sanitarios. El objetivo principal fue proponer herramientas y posibles caminos para el efectivo cumplimiento de los derechos reproductivos.

La actual pandemia nos ha empujado a una oportunidad de modificar los protocolos de atención del embarazo y nacimiento, a modo de reducir los riesgos de transmisión y contagio en lo que refiere al entorno de la mujer, la familia y la comunidad. Se busca la salud y el bienestar de todes, sin menoscabar la experiencia del nacimiento, con uso racional y necesario de los recursos humanos y materiales, bajo la presión de una pandemia que nos afecta con inclemencia. Y prevenir así los riesgos en la población de mujeres, recién nacidos y del personal que los asistirá durante todo el proceso de embarazo, parto y puerperio.

Los ajustes basados en criterios personales, en el miedo y en prejuicios individuales y colectivos no parecen ser el camino correcto. Entender que la cultura y los valores que nos impulsan a estos cambios van impregnados de inequidades y desequilibrios de género nos plantean un llamado de alerta y una oportunidad de equilibrar la balanza, pensando y actuando en beneficio de la humanidad.

Las modificaciones sanitarias deben basarse tanto en las evidencias científicas actuales sobre el COVID-19 (escasas y en recopilación constante) como en la información registrada. Un análisis racional, profundamente científico, prudente y libre de sesgos de cualquier tipo puede proporcionar el equilibrio necesario ante la magnitud de esta amenaza.

Una actitud flexible y dinámica es imperativa ante los cambios futuros, tal como los virus mutan para su supervivencia.

En este momento, abril de 2020, se pueden hacer recomendaciones y sugerencias que guíen racional y equilibradamente al sistema de salud reproductiva en beneficio de las madres.

Podemos revisar y analizar algunos de los protocolos de atención a las embarazadas, durante el nacimiento y en los primeros meses de la crianza inicial en el contexto de la pandemia. Esto debe ser leído como un análisis para debatir y modificar en consenso y no como un dogma inflexible.

La necesidad urgente de utilizar espacios físicos para la atención de pacientes contagiados con COVID-19 y con compromiso serio de salud nos ha llevado a pensar en otros ambientes donde puedan ser atendidas las embarazadas, parturientas y los recién nacidos. Sanatorios exclusivos para la maternidad y centros de bajo riesgo vuelven a aparecer como opciones a evaluar que permitan la atención de las embarazadas que no tengan complicaciones en forma óptima y segura.

En estos espacios, como lo expresaron en la mesa de trabajo las parteras de Maternidad de Carlotto, de Suecia y de Alemania, la práctica clínica y la evidencia científica demuestran ser exitosas. En estas instituciones se trabaja con el modelo de personal basado en la atención brindada principalmente por parteras, con un respaldo de 24 horas de una obstetra que proporciona trabajo interno y la cobertura del parto sin otros deberes clínicos competitivos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Centro Latinoamericano de Perinatología, Salud de la Mujer y Reproductiva (CLAP) vienen haciendo estas recomendaciones de asistencia hace varias décadas.

Su reorganización, de todos modos, sigue siendo dinámica y atiende las eventualidades que plantean las autoridades de la cartera sanitaria. Vemos en ese sentido diferencias en cada institución, lo que plantea un enfoque federal y local, atendiendo las necesidades de cada población en sus respectivas realidades.

Estas modalidades tienen menos complejidad y utilizan menos recursos, materiales y humanos, al disponer de clínicas o sanatorios equipados con lo indispensable para la atención de un embarazo de bajo riesgo, esperando un parto normal. Se puede o no prescindir de un quirófano o salón de cirugías para realizar las cesáreas intraparto, si se dispone de un plan de traslado y un sanatorio de referencia cercano, en caso de surgir complicaciones maternas o neonatales que lo ameriten.

Debemos asumir que lo esperado es que la mayoría de las mujeres de estas características de bajo riesgo obstétrico recorran la

experiencia de maternidad, ellas y sus recién nacidos, sanos y en buenas condiciones.

Se une a este aspecto el ajuste ya estudiado y aún polémico de la duración de la internación a un promedio de 24 horas. Se plantea un beneficio ya utilizado en países que permiten una vigilancia y asistencia previa de la mujer y su recién nacido con visitas domiciliarias o contacto virtual o por vía telefónica. Las parteras, las licenciadas obstétricas y médicos generales o de familia resultan efectivos para complementar la vigilancia sanitaria.

La presencia y compañía a la parturienta de una persona de su confianza y cercanía afectiva plantea una discusión difícil de asumir y polémica ante el gremio médico, a pesar de ya haber sido evaluada como una intervención favorable a la experiencia del nacimiento y a los resultados perinatales. Resulta obvia la salud de esa persona y el riesgo de contagiarse ella misma al compartir con el personal sanitario. La mesa de trabajo en su conjunto recomienda especialmente que esta medida se cumpla en el contexto actual.

No tiene ninguna justificación realizar inducciones del parto o cesáreas sin indicación en embarazadas sanas, con síntomas o confirmada la infección por coronavirus al final del embarazo. Hasta ahora la infección por COVID-19 no parece afectar ni con más frecuencia ni con más o menos severidad a las embarazadas, no parece asociarse a pérdidas reproductivas, a malformaciones congénitas ni a una frecuencia mayor de partos prematuros.

No se justifica en embarazos de bajo riesgo la realización de los monitoreos fetales ante parto (no estresante) tal y como no tiene indicación en cualquier embarazada de bajo riesgo. La utilización del monitoreo intraparto tampoco tiene indicación en mujeres de bajo riesgo que inician su trabajo de parto sin síntomas, con sospecha o con infección comprobada con el virus.

Tampoco se ha comprobado la transmisión vertical del virus (de la madre a su bebé intrauterino o recién nacido) ni a través de la leche materna. Por tanto, el apego oportuno piel con piel, el pinzamiento adecuado del cordón umbilical, la lactancia materna inicial y a libre demanda, y el alojamiento conjunto, se mantienen como protocolos de atención útiles y respaldados por la evidencia actual.



La aparición del COVID-19 deja al descubierto prácticas consideradas imprescindibles por parte del discurso médico hegemónico, tales como el uso indiscriminado de los ultrasonidos (ecografías y monitoreo electrónico fetal), otras prácticas diagnósticas y exceso de cesáreas innecesarias



“Las medidas preventivas de contagio o transmisión del virus en el contexto de esta obstetricia del 2020 deben ser casi las mismas que para cualquier aspecto relacionado con lo conocido hasta el presente, en lo que se refiere a relaciones sociales y con muchas de las precauciones propias de las instituciones sanitarias. Recordemos que el embarazo y el nacimiento son, en principio, eventos fisiológicos de la vida de las mujeres y no un cuadro clínico o una enfermedad”.

Para concluir, la aparición del COVID-19 deja al descubierto prácticas consideradas imprescindibles por parte del discurso médico hegemónico, tales como el uso indiscriminado de los ultrasonidos (ecografías y monitoreo electrónico fetal), otras prácticas diagnósticas y exceso de cesáreas innecesarias.

Es, tal vez, el momento de cuestionar modelos de asistencia altamente intrusivos y señalar el valor que tendrá en un futuro mediato revisar el exceso de intervenciones, mientras se descuidan aspectos subjetivos relevantes en la constitución de nuestra humanidad, afirman la partera Alejandra Mazzeo y médico Carlos Burgo del equipo Nuestras Parteras.

“Las mujeres van a tener que seguir yendo a las maternidades y se requerirá una medida especial para las embarazadas que no estén en riesgo del COVID- 19 y para las que sí. Las autoridades sanitarias tienen que adoptar claras medidas de aislamiento y asegurar que la población esté informada de las medidas que se están tomando para sentirse más tranquilas en el momento de ir a la maternidad” afirmó el doctor Fernando Althabe. Es por eso que reclamamos la información pública hacia la población en su conjunto y nos preguntamos cómo será reorganizado el sistema de salud en diferentes medios locales, ya que sabemos que cada municipio tiene su realidad y posibilidad sanitaria.

Mesa de trabajo conformada por:

- Melina Vincenti. Partera Maternidad de Carlotto, Argentina
- Romina Vasco. Partera Maternidad de Carlotto, Argentina
- José Belizán. Obstetra Investigador del IECS, Argentina
- Alejandra Mazzeo. Partera. Nuestras Parteras, Argentina

- Carlos Burgo. Médico Obstetra, Nuestras Parteras, Argentina
- Beltrán Lares. Médico Obstetra, Parir y Nacer, Argentina
- María Elena Naddeo. Defensoría del Pueblo CABA.
- Miriam Viceconte. Partera en Escobar, Argentina
- Clarisa Cancela. Partera en Suecia
- Mario Róvere. Médico Sanitarista, Argentina
- Soledad Quintana. Partera en Suecia
- Katharina Sackmann. Partera en Alemania
- Graciela Stuchlik. Coordinadora de Parir y Nacer, Argentina
- Yuruani Rodríguez. Comunicadora de Parir y Nacer, Argentina
- Fernando Althabe (IECS- OMS). Médico en el Programa de Reproducción Humana (HRP) del Departamento de Salud Reproductiva e Investigación de la Organización Mundial de la Salud (OMS), con sede en Ginebra, Suiza.

Link Entrevista: https://www.youtube.com/watch?v=-s2VK8Gtp-k4&feature=emb_logo

Antecedentes de la Mesa de Trabajo

Estas consideraciones se vienen articulando a partir del momento en que se constituyó la Mesa, con el objetivo de discutir y rever las prácticas asistenciales que conforman el modelo vigente, y los aportes de un modelo de asistencia nominado parto y nacimiento humanizado o respetado, el cual es avalado por normativas del Ministerio de Salud de Nación. La reciente legislación apunta además a cuestionar el exceso de intervenciones que atentan contra la satisfacción de las mujeres y de sus acompañantes (derechos de padres e hijos durante el proceso de parto y nacimiento; protección integral de las mujeres, niñas, niños y adolescentes; derecho del paciente en su relación con los profesionales e instituciones de la salud).

El disparador inicial fue la inquietud ante el alarmante índice de cesáreas en el sistema público, como su desborde en el ámbito de la medicina privada.

A partir de esos encuentros, y con el aporte de otras miradas científicas y sociales, se comenzó a pensar en estrategias y tácticas de visibilización e intervención educativa para los distintos estamentos profesionales, no profesionales y comunitarios.

Referencias:

- 1 / . RECURSOS PARA PROVEEDORES CALIFICADOS DE LACTANCIA EN COVID-19, de la International Lactation consultant association, <https://ilca.org/covid-19/>
- 2 / . Informe OMS sobre Manejo clínico de infección respiratoria aguda severa cuando se sospecha COVID-19 [https://www.who.int/publications-detail/clinical-management-of-severe-acute-respiratory-infection-when-novel-coronavirus-\(nCoV\)-infection-is-suspected](https://www.who.int/publications-detail/clinical-management-of-severe-acute-respiratory-infection-when-novel-coronavirus-(nCoV)-infection-is-suspected)
- 3 / . INTERMEDICIN COVID-19 en mujeres embarazadas, mujeres lactantes y niños y adolescentes. <https://www.internet-medicin.se/page.aspx?id=9368>
- 4 / . ICM OFFICIAL STATEMENT, Los derechos de la mujer en el parto durante la pandemia. www.internationalmidwives.org
- 5 / . Chen H, Guo J, Wang C, et al. Clinical characteristics and intrauterine vertical transmission potential of COVID-19 infection in nine pregnant women: a retrospective review of medical records. *Lancet* 2020 doi: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30360-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30360-3)
- 6 / . Chen Y, Peng H, Wang L, et al. Infants Born to Mothers With a New Coronavirus (COVID-19). *Frontiers in Pediatrics* 2020;8(104) doi: 10.3389/fped.2020.00104
- 7 / . Li N, Han L, Peng M, et al. Maternal and neonatal outcomes of pregnant women with COVID-19 pneumonia: a case-control study. Pre-print doi: 10.1101/2020.03.10.20033605
- 8 / . Zhu H, Wang L, Fang C, et al. Clinical analysis of 10 neonates born to mothers with 2019-nCoV pneumonia. *Transl Pediatr* 2020;9(1):51-60. doi: <http://dx.doi.org/10.21037/tp.2020.02.06>
- 9 / . Wang L, Shi Y, Xiao T, et al. Chinese expert consensus on the perinatal and neonatal management for the prevention and control of the 2019 novel coronavirus infection (First edition). *Annals of Translational Medicine* 2020;8(3):47.
- 10 / . Fan C, Lei D, Fang C, et al. Perinatal Transmission of COVID-19 Associated SARS-CoV-2: Should We Worry? *Clinical Infectious Diseases* 2020 doi: 10.1093/cid/ciaa226
- 11 / . Outcome of Coronavirus spectrum infections (SARS, MERS, COVID-19) during pregnancy: a systematic review and meta-analysis. https://els-jbs-prod-cdn.literatumonline.com/pb/assets/raw/Health%20Advance/journals/ymob/CoV_Pregnancy-1584636180217.pdf.
- 12 / . Zhang J, Wang Y, Chen L, et al. Clinical analysis of pregnancy in second and third trimesters complicated severe acute respiratory syndrome. *Zhonghua Fu Chan Ke Za Zhi* 2003;38:516-20.

El aislamiento social obligatorio contempla **excepciones** bajo el concepto de “**fuerza mayor**”. Una de ellas es que las **mujeres y personas LGBTI+** en situación de **violencia** por motivos de **género** pueden salir de sus domicilios, solas o con sus hijxs, para **realizar denuncias o pedir ayuda**.

Las medidas de protección por **violencia familiar**, exclusiones del hogar o prohibiciones de acercamiento que hayan vencido a partir del 8 de febrero o que vencen durante la cuarentena, **se prorrogan automáticamente por 60 días**.



LINEA **144**

Atendida en cada jurisdicción por profesionales locales a fin de escuchar, asesorar, acompañar y derivar.

- 11-2771-6563 | 11-2775-9045 / 9048
- linea144@mingeneros.gob.ar

O.V.D.

(Oficina de Violencia Doméstica)

- Abierta 24hs.
- Lavalle 1250 (CABA)

LINEA **137**

Atienden de acuerdo al Programa las Víctimas contra las violencias.

- **URGENCIAS**

UFECI

Unidad Fiscal Especializada en Ciberdelincuencia del Ministerio Público Fiscal de la Nación

- 5071-0040 / 0041
- Sarmiento 663, 6° piso (C.A.B.A.)

SALUD **SEXUAL**

Programa de Salud Sexual del Ministerio de Salud de la Nación.

- 0800 222 3444
- LU-VIER de 9hs. a 21hs. | S, D y FERIADOS 9hs. a 18hs.

ABUSO SEXUAL **INFANTIL**

Ante casos de Abuso Sexual contra niñas, niños y adolescentes.

- 0800-222-1717
- Todo del país
- 24hs

