

# PRIMERAS JORNADAS INTERNACIONALES DE GÉNERO, EMERGENCIAS y DERECHOS HUMANOS

Ciudad de Mar del Plata, 30 de septiembre, 1 y 2 de Octubre de 2011.

Organizadas por:



Ministerio del  
**Interior y Transporte**  
Presidencia de la Nación |



**Consejo Nacional  
de Bomberos**



Este libro es una compilación de las Conferencias realizadas en el marco de las Primeras Jornadas Internacionales de Género, Emergencias y Derechos Humanos organizadas por el Ministerio del Interior y Transporte de la Nación y por el Consejo Nacional de Bomberos en la ciudad de Mar del Plata, los días 30 de septiembre, 1 y 2 de Octubre de 2011.

Las jornadas contaron con la participación de más de 500 Bomberas y Dirigentes Bomberiles de la Argentina y de Latinoamérica y con la presencia de reconocidos disertantes, nacionales e internacionales, quienes expusieron sobre temas inherentes al rol de la mujer dentro de la sociedad en general y del Sistema de Bomberos en particular.

Luego de tres días de capacitación, camaradería e integración, las conclusiones del encuentro comprometieron a todos los participantes para continuar trabajando en la inclusión, la formación y el debate en temas de género.

# PRIMERAS JORNADAS INTERNACIONALES DE GÉNERO, EMERGENCIAS Y DERECHOS HUMANOS

Ciudad de Mar del Plata,  
30 de septiembre, 1 y 2 de Octubre de 2011.

Organizadas por:



Ministerio del  
**Interior y Transporte**  
Presidencia de la Nación



**Consejo Nacional  
de Bomberos**

## **Diseño y Diagramación**

[atomocreativo.com.ar](http://atomocreativo.com.ar)

## **Redacción y Edición de Texto**

[Paula Elustondo](#)

## **Revisión y Correcciones**

[Cristina Cantatore](#)

[Andrea Zás](#)

## **Fotografía**

[Adrián Yañez](#)

[Gustavo Yañez](#)





# Indice



Prólogo .....	pág. 05
Agradecimiento.....	pág. 07
Moderadoras .....	pág. 11
Conferencia 1 .....	pág. 13
Dra. María José Lubertino	
Conferencia 2 .....	pág. 23
Lic. Gladys Cardoso Zacarías	
Conferencia 3 .....	pág. 35
Lic. Diana Aristizábal	
Conferencia 4 .....	pág. 43
Dra. Sabina Frederic	
Conferencia 5 .....	pág. 57
Ing. María de los Angeles Higonet	
Conferencia 6 .....	pág. 67
Lic. Marisa Pavón	
Conferencia 7 .....	pág. 79
Lic. Silvia Freiler	
Conferencia 8 .....	pág. 87
Dra. Alicia Endara	
Conferencia 9 .....	pág. 97
Lic. Osvaldo Lori	

---





En este libro se presentan trabajos vinculados a temáticas de Género que se expusieron en las Jornadas Internacionales de Género, Emergencias y Derechos Humanos organizadas por el Consejo Nacional de Bomberos y el Ministerio del Interior en el año 2011.

Este gobierno viene trabajando por una Argentina mucho más democrática e igualitaria, donde hemos ampliado y seguimos ampliando los derechos de todos los ciudadanos.

Podemos tomar como ejemplo de Ley de Identidad de Género que estamos convencidos, como la presidenta de la Nación,

que es un paso más en esta batalla cultural que está dando este proyecto político encabezado por Cristina Fernández de Kirchner, para la ampliación de derechos en un tema demasiado sensible donde muchas veces en la Argentina existieron prejuicios absolutamente injustos.

Estamos en una etapa donde no solamente se deben enunciar los derechos, sino que hay que dar garantía del cumplimiento de los mismos y, desde el gobierno nacional, ratificamos el cumplimiento y el ejercicio de esos derechos.

Quiero destacar especialmente la acción solidaria que llevan a cabo todos los días los bomberos y bomberas de nuestro país y el prestigio alcanzado por los distintos cuerpos y los más de 40 mil hombres y mujeres que integran este Sistema Nacional.

Es un orgullo para mí trabajar de manera conjunta entre el Gobierno y los miembros de esas entidades de bien público y aportar mi granito de arena para lograr la incorporación de nuevas tecnologías que hacen que los cuerpos de bomberos alcancen cada vez mayor profesionalismo.

Integrar la perspectiva de género es muy importante ya que se amplía el campo de trabajo incorporando una dimensión que se basa en las diferencias que se asignan a los sexos y hace hincapié en el enriquecimiento del trabajo conjunto.

Los bomberos voluntarios vienen trabajando en la inclusión de la perspectiva de género proporcionando un nivel de igualdad de oportunidades, equidad y construcción social.

Tanto el Gobierno Nacional como el Consejo Nacional de Bomberos tienen la voluntad política de llevar a cabo programas orientados a la igualdad de oportunidades, la integración y la inclusión de todas y todos los ciudadanos.

Son muchos los avances que hemos conseguido en materia de igualdad de género y seguiremos trabajando con el objetivo de profundizar los logros. El Gobierno Nacional ha incorporado a la mujer en los espacios de poder y su agenda incluye constantemente políticas y programas de género. El Sistema Nacional de Bomberos también sigue por este camino y juntos estamos logrando una Argentina cada vez más inclusiva, democrática e igualitaria. ■





Estas Jornadas Internacionales de Género, Emergencias y Derechos Humanos significaron un gran avance en lo que respecta a la integración y la interrelación de hombres y mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Bomberos que tengo el honor de presidir.

Es un orgullo que cada vez más mujeres integren las filas de Bomberos Voluntarios.

Debo agradecer al ministro del Interior y Transporte Florencio Randazzo por el apoyo y acompañamiento que nos ha brindado siempre y especialmente al subsecretario José Luis Barbier, y a todo su equipo de colaboradores, quien como siempre digo,

como siempre digo, es un bombero más que le da fiel cumplimiento a su trabajo con compromiso y dedicación ayudando a que cada día las instituciones crezcan y se fortalezcan.

Hoy en día, el papel que cumple la mujer en la sociedad y la igualdad entre ambos sexos son condiciones indispensables para el crecimiento de las instituciones. Estamos convencidos de esto y por eso venimos trabajando desde hace varios años haciendo especial hincapié en la importancia de la incorporación de mujeres en las filas de bomberos en todos los niveles.

Históricamente, los cuarteles de bomberos eran espacios copados por hombres pero, con el correr del tiempo, cada vez más mujeres han demostrado su interés por ingresar a los cuerpos activos o participar en las comisiones directivas por lo que, desde el Consejo Nacional, se fomentó esta inquietud implementando políticas de integración y crecimiento.

De esta manera, en el año 2008 se organizó el 1º Encuentro de Género que tuvo lugar en la ciudad de Bariloche, Río Negro, y participaron más de 300 mujeres que se capacitaron e interiorizaron sobre el rol de la mujer en las Asociaciones de bomberos voluntarios y de la mujer bombera-dirigente.

A partir del éxito y las importantes repercusiones de este evento se decidió seguir adelante con este compromiso y se redoblaron los esfuerzos para llevar a cabo el 2º Encuentro de Género, esta vez en Carlos Paz, provincia de Córdoba donde más de 440 mujeres entre bomberas y dirigentes pertenecientes a veinte provincias argentinas y del exterior, compartieron las jornadas de capacitación con disertaciones a cargo de importantes profesionales.

Luego llegó el turno de estas Jornadas Internacionales que fueron declaradas de Interés por el Honorable Senado de la Nación y por la provincia de Tucumán y estuvieron organizadas de forma conjunta por el Consejo Nacional de Bomberos Voluntarios de la República Argentina y el ministerio del Interior y Transporte.

Hemos avanzado mucho en materia de género fomentando la inclusión de las mujeres en las filas de bomberos y en las comisiones directivas. Todavía queda

# Agradecimiento [ ]

---

*Por Carlos A. Ferlise*  
Presidente Consejo Nacional de Bomberos

mucho camino por recorrer y, aunque a veces parezca una tarea difícil, debemos concientizar a todos los integrantes de nuestro Sistema sobre la importancia de la igualdad y la integración de la mujer. De esta manera, estaremos a tono con el gran cambio que se viene dando en el mundo entero, no podemos quedarnos atrás.

Esta es la línea de trabajo que nos hemos planteado y pensamos redoblar los esfuerzos para conseguir que se cumpla el objetivo: Un Sistema Nacional de Bomberos cada vez más inclusivo. Agradecemos una vez más el apoyo constante de las autoridades del ministerio del Interior y Transporte que trabajan codo a codo con nosotros. ■







# Moderadoras de las Conferencias [ ]

---



*Dra. Jaqueline Galdeano*

Abogada

Directora de Control de Bomberos y Coordinación de ONGs del Ministerio del Interior y Transporte de la Nación



*Dra. Natalia Messina*

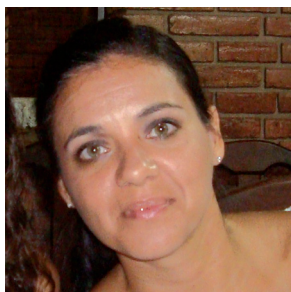
Abogada

Asesora de la Subsecretaría de Provincias del Ministerio del Interior y Transporte de la Nación y del Consejo Nacional de Bomberos



*Subcomandante Andrea Troyón*

Jefa del Cuerpo de Bomberos de Ruca Cura, provincia de Río Negro  
Responsable del Departamento de Socorrismo de la Academia Nacional de Bomberos  
Directora de Capacitación de la Federación Río Negro



*Lic. Cristina Cantatore*

Coordinadora del Área de Gestión Institucional del Consejo Nacional de Bomberos



Mujeres en igualdad.  
Igualdad de oportunidades y trato.

# Conferencia [ 1 ]



Dra. María José Lubertino  
Diputada de la Legislatura de la Ciudad  
de Buenos Aires  
Presidenta de la Comisión Especial de Igualdad  
Real de Oportunidades y de Trato



El Plan de Igualdad Real de Oportunidades tiene como objetivo garantizar a las mujeres el pleno reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y garantías, y promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres, tal como lo establece la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales suscriptos por la Argentina.

En 2008 fue creada la Comisión Especial de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con el fin de analizar los temas referidos al diseño, implementación y/o adopción de medidas correspondientes a las áreas de aplicación del Plan establecido por la Ley 474 BOCBA N°1030, en concordancia con la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires y el Derecho Internacional.

### ***Derecho internacional y local: marco normativo***

El Derecho Internacional es claro en cuanto a los derechos de las mujeres y enmarca una serie de compromisos que los Estados deben asumir.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) enmarca este hecho y como la misma, limita la participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural, agravándose ante situaciones de pobreza u otras situaciones estructurales de vulnerabilidad que obstaculizan el acceso a gozar de una vida plena y de derechos.

La CEDAW se vuelve un importante instrumento porque amplía la responsabilidad estatal, obliga a los Estados a adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres, permite tomar medidas transitorias de acción afirmativa o medidas correctivas como herramienta que permite equiparar la desigualdad histórica existente, reconoce el papel de la cultura y de las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres y obliga a los Estados a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres.

Además, define la discriminación y establece un concepto de igualdad sustantiva, es decir, no solo lograr la igualdad formal (aquella que está instaurada en los tratados y leyes) sino la real, apuntando a una transformación social; y fortalece el concepto de indivisibilidad de los derechos humanos.

En junio de 1994 se aprobó en la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también llamada Convención de Belem Do Pará).

Su importancia radica en que es el primer instrumento que ratifica a nivel mundial el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos. Por otra parte, establece medidas que los Estados deben asumir para combatir la violencia contra las mujeres. El Estado argentino ha ratificado estos y otros instrumentos de derechos humanos que enmarcan y enumeran múltiples acciones a desarrollar para asegurarse que los derechos de las mujeres sean efectivos y combatir las desigualdades.

Pero, además de las normativas específicas a los derechos de las mujeres, nos encontramos con otros derechos en los que es imprescindible una perspectiva de

género e igualdad, donde el acceso y efectivo cumplimiento de los mismos debe asegurarse tanto para los varones como para las mujeres.

Se entiende por **discriminación de género** la existencia de leyes, actos jurídicos o administrativos, las ausencias o deficiencias legales o reglamentarias y las situaciones fácticas que impliquen distinción, exclusión o restricción y que tengan por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y garantías de las personas en razón de su género.

En el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se creó el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) como mecanismo para abordar la discriminación basada en el género con el objetivo de garantizar a las mujeres el pleno reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y garantías, y promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres, tal como lo establece la Constitución de la Ciudad.

Mediante el PIO, el Gobierno de la Ciudad debería garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres a través de políticas, planes, programas y servicios integrales en las esferas civiles, políticas, económicas, sociales, laborales, educativas, culturales y de cualquier otra índole.

Los poderes e instituciones de la Ciudad deben dar efectivo cumplimiento a los derechos consagrados en su ley de creación.

## ***Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO)***

Los planes de igualdad son una herramienta esencial para la transversalización de las políticas de género. América Latina es el continente más desigual del mundo. Las inequidades de género, junto con las relativas a la distribución de la riqueza y las discriminaciones que sufren los afrodescendientes y los pueblos originarios, producen sociedades donde la exclusión es un eje organizador del poder social, económico y político.

Por ello, la relación entre la ciudadanía de mujeres, la participación de la sociedad civil en las políticas públicas y las inequidades de género no son asuntos simples, al punto que una mayor vinculación entre institucionalidad y equidad se ha vuelto esencial para la gobernabilidad democrática.

En términos de ciudadanía de mujeres nos encontramos, a nivel latinoamericano, con posturas relativamente homogéneas, tal vez debido a que, además de la CE-DAW, existen normas internacionales y regionales adicionales que han forjado un vocabulario compartido entre los Estados.

Los planes de igualdad ponen en relevancia que la democracia real no es posible sin una igualdad de género y esto pone en relieve la necesidad de potenciar la ciudadanía de las mujeres borrando las barreras que hoy generan esas diferencias.

En Argentina, la ciudad de Rosario se destaca por la implementación de su Plan de Igualdad de Oportunidades desde el año 2001, que busca revertir la discriminación de las mujeres y, más ampliamente, aportar a la construcción de la sociedad

democrática, cada vez más incluyente, justa y equitativa.

Esto se lleva a cabo trabajando mediante acciones conjuntas entre distintas áreas de la municipalidad, el Concejo Municipal, organizaciones de la sociedad civil, partidos políticos y grupos de mujeres, entre otros.

Las políticas de género parten del supuesto de que la igualdad de oportunidades no sólo es un punto de partida, sino también de equidad en los resultados y que, para lograr esta meta, se requiere la instrumentación de acciones concretas.

Los planes de igualdad tienen por objetivo de sus políticas, transformar las dimensiones estructurales y culturales de la discriminación de género que se perpetúan en todos los espacios. Esto deriva de la división sexual de los espacios en la vida pública como privada. La división sexual del trabajo, de los roles de familia, en la vida política, social, cultural y espacios que se asignan a los géneros simplemente por su condición sexual.

Para esto es crucial e indispensable que la perspectiva de género se transversalice en las políticas públicas y en todos los niveles de implementación de la misma. Para poder llevar esto a cabo hace falta voluntad y compromiso político con la igualdad, que se refleje en capacidad de gestión, implementación y construcción para generar una igualdad real en cada esfera de la vida de las mujeres y los varones.

El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires debe de abordar la puesta en marcha de los PIO tomando acciones específicas que aseguren el cumplimiento real de los mismos, en las siguientes áreas:

- Derechos Humanos.
- Ciudadanía, poder y toma de decisiones.
- Economía y trabajo.
- Educación, ciencia y tecnología.
- Cultura y medios de comunicación.
- Salud.
- Violencia y abuso contra las mujeres.
- Grupos Vulnerables.
- La ciudad y las mujeres.

El 14 de marzo de 2011 se firmaron los Acuerdos de Gestión para las acciones de ese año con el Ministerio de Justicia y Seguridad, el de Educación, de Salud, de Desarrollo Económico, de Ambiente y Espacio Público, de Desarrollo Urbano, de Hacienda, de Cultura, de Desarrollo Social y Jefatura de Gabinete de Ministros.

Al mismo tiempo, en todos los casos, la Dirección General de la Mujer (DGMUJ) dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, se compromete a brindar asistencia técnica a los efectos de implementación de las acciones definidas en cada Acuerdo de Gestión y realizar el monitoreo y evaluación del cumplimiento de las acciones.

Al mismo tiempo, los ministerios firmantes y la Jefatura de Gabinete de Ministros se comprometen a rendir cuentas del avance de las líneas de acción estipuladas mediante el envío de informes trimestrales de Avances de Gestión, entablándose

de este modo los mecanismos de trabajo para el seguimiento de los PIO.

El Estado, en este caso a través de la Dirección General de la Mujer del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es el responsable y garante de los derechos de las ciudadanas y los ciudadanos teniendo el deber de articular los mecanismos necesarios para que, independientemente de las situaciones institucionales que le rodeen, pueda realizarse un efectivo trabajo para combatir las violaciones a los derechos humanos que se suceden todos los días.

## **Los números**

La publicación “*Mujeres en Números*”, producto de una de las líneas de acción del Acuerdo de Gestión entre el Ministerio de Hacienda - Dirección de Estadísticas y Censos - y el Ministerio de Desarrollo Social Dirección - General de la Mujer - comprometido para el año 2008, realiza un aporte valioso en el ordenamiento de datos clave para la elaboración de ciertos programas y acciones pero no constituye un diagnóstico acabado y metódico de la desigualdad entre mujeres y hombres de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En contraste con la excesiva concentración de actividades, equipamientos y servicios en el centro y en la franja norte de la Ciudad, se registran importantes desigualdades en el acceso a la salud, al trabajo, a la vivienda, al ambiente sano, al transporte, la educación, la justicia y la cultura que tienen su correlato territorial en las comunas 1, 4, 7 y 8 y afectan particularmente a los grupos más vulnerables de la sociedad. Estamos hablando de personas en situación de mayor pobreza, mujeres, jóvenes, niños/as, adultos mayores, personas con discapacidad y migrantes/as.

El déficit de políticas públicas en el transporte público, en el acceso al empleo, en la salud, en los espacios públicos, las escuelas de educación inicial y el cuidado de los/as otros/as afectan y atraviesan al colectivo de mujeres sin distinguir posicionamiento social, perturbando finalmente al conjunto de la sociedad.

Los PIO debieran prever objetivos de largo, mediano y corto plazo a fin de posibilitar una mejor planificación y diseño de las líneas de acción. Debieran existir líneas de acción sostenidas en el tiempo año tras año.

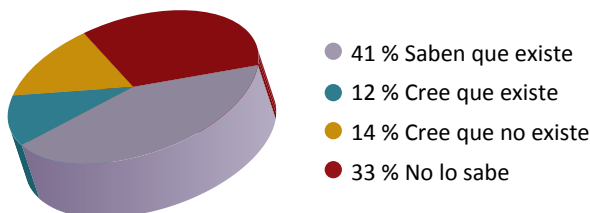
En relación a este punto no se han visto mejoras durante el año 2011, nos encontramos con los mismos problemas por la falta de un diseño de líneas estratégicas con objetivos de largo, mediano y corto plazo.

La participación de las organizaciones sociales y comunitarias de mujeres es un componente indispensable para fortalecer los procesos de desarrollo de los Planes de Igualdad ya que el debate y el análisis social genera potencialidades en la situación de igualdad y en la ciudadanía de las mujeres.



## **Seguimiento de la Ley 474 y PIO en función de las áreas de acción**

Según un reciente informe, en Buenos Aires, el 41% de las mujeres dijo saber que existe una ley que protege a las personas que son víctimas de violencia familiar y un 12% cree que existe, aunque no están seguras. Mientras que un 14% cree que no existe la ley y un 33% no lo sabe.



Además se puede apreciar que entre las mujeres que nunca incursionaron en el mundo laboral, el conocimiento de la existencia de la ley de violencia está algo menos extendido que entre quienes tienen un trabajo remunerado o lo tuvieron.

Según la información recibida, durante el 2011 se emprendieron acciones de difusión de los servicios de la Dirección General de la Mujer principalmente mediante la difusión conjunta con otros ministerios y se realizaron capacitaciones a distintas/os funcionarias/os de seguridad pública, policial y otras dependencias.

Se considera relevante que se realicen campañas de difusión masiva de los derechos y que se priorice la información de acceso a estos servicios en las páginas web ya que, como podemos evidenciar por las estadísticas, hay un gran porcentaje de mujeres que aún desconoce o duda de sus derechos y los mecanismos institucionales para ejercerlos no le son claros.

También se recomienda realizar capacitaciones a agentes del Poder Judicial así como del Servicio Penitenciario que, hasta el momento, no han sido incluidos en las acciones para que, de esta manera, puedan incluir una perspectiva de género en sus actividades diarias.

## **Ciudadanía, poder y toma de decisiones**

La ley N° 474 en su artículo 11 establece que en la temática referida a ciudadanía, poder y toma de decisiones deben desarrollarse políticas y acciones tendientes a:

- Incluir la perspectiva de género en la elaboración y planificación de políticas referidas a la ciudadanía.
- Incentivar la participación social y política de las mujeres en los más altos niveles de planificación y gestión de las políticas públicas y en la toma de decisiones políticas, sociales, económicas, culturales y de cualquier otra índole.
- Garantizar la participación equitativa de varones y mujeres en todos los niveles

de los Poderes, Instituciones y Organismos del Gobierno de la Ciudad mediante sistemas de cupo.

- Promover la participación efectiva e igualitaria de mujeres y varones en los cargos de conducción, en las decisiones económicas y en el acceso a los recursos financieros en todos los niveles y áreas de los partidos políticos, sindicatos, asociaciones de profesionales, de técnicos, deportivas y demás organizaciones de la sociedad civil.

Múltiples estudios ponen en evidencia la existencia de desigualdades de género presentes en la Argentina para las mujeres en lo que se refiere al ejercicio de su ciudadanía, poder y toma de decisiones.

En lo que hace a la representación de mujeres, la Cámara de Diputados de la Nación Argentina se ubica en el lugar N° 12 en la clasificación de países con el mayor porcentaje de mujeres en la cámara.

Según datos del PNUD, en los últimos años de gobierno el nombramiento de mujeres en los Ministerios a nivel nacional llegó al 31%, mientras que la participación femenina en Secretarías y Subsecretarías es menor, alrededor del 17%. Del total de 52 Secretarías, solo 9 corresponden a mujeres, y en el caso de las Subsecretarías, la proporción es aún algo más baja (17 de 106).

Sin embargo, a nivel del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, nos encontramos con una proporción aún menor de mujeres en puestos de gestión. La presencia de mujeres en espacios de decisión implica un reconocimiento social del derecho de grupos previamente excluidos a participar de la definición e implementación de políticas públicas.

De todas formas, nos seguimos encontrando con un techo de cristal que dificulta a las mujeres llegar a los mismos lugares donde llegan los hombres y alimenta una división sexual del trabajo.

## **Conclusiones**

La Comisión Especial de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones alienta a la Dirección General de la Mujer a redoblar sus esfuerzos, continuando y profundizando la lucha contra la violencia contra las mujeres y haciendo frente a las situaciones que generan desigualdad entre mujeres y varones. Nos encontramos con acciones encaminadas, principalmente, a combatir la violencia y es necesario ampliar las acciones para abarcar una realidad más acertada y tomar políticas al respecto.

Un tema central de afrontar es el acceso a la vivienda teniendo presente el estrecho vínculo entre vivienda y violencia contra las mujeres. La pobreza margina y alimenta el círculo en el cual la mujer muchas veces se inserta sin encontrar una puerta de salida.

Para la implementación de este plan se recomienda tener presente la necesidad de que la Dirección General de la Mujer, bajo mecanismos participativos, realice mapeos de situación, análisis con base estadística y en función de ello diagrama un

plan a seguir con estrategias, objetivos a largo, mediano y corto plazo analizando todas las aristas de la problemática y diagramando su accionar.

Creemos que si la Dirección General de la Mujer pudiera hacer este ejercicio y tener una eficiente implementación, los esfuerzos de trabajo tendrían mejores resultados. ■



Disertantes, moderadoras y directivos en el Acto de Apertura. De izq. a der., Lic. Silvia La Ruffa, Lic. Gladys Cardoso Zacarías, Ing. María de los Ángeles Higonet, Dra. Natalia Messina, Subsec. José Luis Barbier, Pte. Carlos A. Ferlise, Emb. Gabriel Fucks, Crio. Daniel Iglesias, Dra. Jaqueline Galdeano, Dra. María José Lubertino.

## Experiencias en el Sistema de Protección Civil de Paraguay

# Conferencia

[ 2 ]



Lic. Gladys Cardoso Zacarías  
Ministra - Secretaria Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional  
República de Paraguay



### **Primeras reflexiones**

El género constituye la categoría explicativa de la construcción social histórico-cultural de los hombres y las mujeres basada en el sexo.

El proceso de construcción de género incluye dos pasos básicos:

1- La socialización, formal e informal, es un proceso que define características, identidades, roles y valores diferenciados establecidos a mujeres y hombres. Esas asignaciones se incorporan, echan raíces y son apropiadas por las personas de manera que los roles que se imponen como adecuados y propios para mujeres y para hombres aparecen como algo natural.

2- La valoración social diferenciada desigual de los diferentes roles convierte el intercambio entre sexos en una relación de poder desigual en la medida en que, los roles que aparecen como naturalmente propios de un grupo gozan de mayor valoración social que los que aparecen como correspondiendo naturalmente al otro grupo. Se ven entonces consecuencias y diferencias de poder en favor de los primeros y en detrimento de los segundos.

*Mediante la valoración diferencial de los roles que se consideran masculinos y femeninos, las relaciones de género se establecen como jerarquías de poder.*

La asignación social de funciones y actividades a mujeres y hombres naturaliza sus roles, condiciona sus identidades, su visión del mundo y su proyecto de vida.

La naturalización de los roles y atributos de género es lo que lleva a sostener que existe una relación determinante entre el sexo de una persona, su capacidad para realizar una tarea y la valoración social que se le otorga a dicha tarea.

Es así que a las mujeres históricamente se les han otorgado roles relacionados a la esfera reproductiva (actividades concernientes a la creación y sostenimiento de la familia y el hogar desarrolladas en el espacio privado) dejando a los hombres la responsabilidad de la producción de mercancías para el consumo o el comercio y actividades generadoras de ingreso, que se desarrollan en el espacio público. Estas, generalmente, se desarrollan fuera del hogar lo que les permite realizarlos secuencialmente y no simultáneamente.

Las mujeres, por su parte, realizan varias tareas simultáneamente, llevando a cabo múltiples roles dentro de la esfera reproductiva y productiva. Desempeñan así un rol productivo, reproductivo o doméstico (atención y cuidado de la supervivencia de la vida humana) y comunitario (las tareas que como generalmente como extensión del rol de cuidado realizan en beneficio de la comunidad (promoción y mantenimiento de recursos escasos como el agua, el cuidado de la salud, la educación, etc.). La mayoría de las veces este trabajo es voluntario y, por ende, no remunerado. Además, es considerado como natural, derivado de su condición de cuidadoras y, por tanto, invisible en las estadísticas nacionales. Por su parte, la gestión comunitaria de los hombres tiende a ser más visible y de mayor valor social.

## Participación de las mujeres en el Estado (Paraguay)

A modo de ejemplo y considerando los lugares que ocupan las mujeres en el Estado, las siguientes cifras hablan por sí solas:

Poder Ejecutivo	Poder Legislativo	Poder Judicial
Una ministra (Salud Pública y Bienestar Social) <b>10%</b>	Cámara de Senadores: <b>15%</b> senadoras	De <b>9</b> ministros <b>2</b> son mujeres <b>22%</b>
Secretarías con rango ministerial, el <b>58%</b> de la titularidad está ocupada por Mujeres	Cámara de Diputados/as: <b>13%</b> diputadas	

## Sistema de Protección Civil en Paraguay

En el marco de la Ley N° 2615/05 que crea la Secretaría de Emergencia Nacional (SEN), instalada en agosto de 2008, establece el enfoque de Protección de la población del país, sus bienes y el medio ambiente frente a los riesgos de Emergencias y Desastres como eje de sus acciones.

La protección de la población frente a los riesgos es un servicio del Estado, quien está obligado a garantizar el Derecho a la Vida y a la Integridad Física de las personas. Este derecho fundamental se hace extensivo a sus bienes, su entorno y el medio ambiente y se haya estrechamente vinculado al Derecho a una Vida Digna, otro de los derechos fundamentales que el Estado debe garantizar en el marco de dicha protección.

El cumplimiento de este mandato implica el desarrollo de la reducción y gestión de riesgos entendida como el “proceso social complejo que conduce al planeamiento y aplicación de políticas, estrategias, instrumentos y medidas orientadas a impedir, reducir, prever, recuperar y controlar los efectos adversos de fenómenos peligrosos sobre la población, bienes y servicios así como el ambiente.” Ampliando, de esta forma, la orientación reactiva centrada en la respuesta a las situaciones de desastres y emergencias.

Este desarrollo se refiere a la realización de acciones integradas:

**Prevención:** que permita la supresión del evento.

**Mitigación:** que reduzca al máximo los impactos.



**Preparación:** de la respuesta, de modo a que ésta sea oportuna y adecuada.

**Respuesta:** a las situaciones que no pudieron evitarse para atender en forma eficaz y eficiente a la población afectada.

Una vez ocurrido el siniestro se trabaja en la Rehabilitación con respecto a los daños, permitiendo la vuelta a la normalidad anterior, y la Reconstrucción como un proceso de reparación a mediano y largo plazo del daño físico, social y económico a un nivel de desarrollo igual o superior al existente antes de la ocurrencia del desastre. Involucra a todas las instituciones públicas, organizaciones privadas y a la sociedad civil.

En este marco, la atención del Estado se dirige preferentemente a aquellos “grupos, sectores y personas expuestos a mayores niveles de riesgo, sensibles ante las crisis o catástrofes, con falta de recursos para afrontarlas, con mayores probabilidades de sufrir consecuencias graves a causa de ellas y, por consiguiente, con una capacidad de recuperación nula o limitada.”

La definición del nuevo enfoque institucional estuvo orientada principalmente por el conocimiento de la SEN, adquirido en la etapa de transición post elecciones de 2008 (finales de abril a mediados de agosto) y en el ejercicio pleno de la administración durante los primeros meses del gobierno en ese año.

***Marco legal directamente relacionado con el quehacer de la institución:***

- Ley N° 2615/05 que crea la Secretaría de Emergencia Nacional
- Marco de Acción de Hyogo<sup>1</sup>, 2005-2015, refrendado por Paraguay. Acercamiento a las experiencias de otros países con mayor experiencia en el área, principalmente de América Latina y a los organismos internacionales con trabajos en el área de gestión de riesgos.

En el proceso de discusión y definición, el Consejo de Directores de la Secretaría encabezado por el Secretario Ejecutivo-Ministro y la Secretaria Adjunta, determinó la Visión, Misión, Valores y Objetivos así como las líneas estratégicas institucionales.

---

<sup>1</sup> El Marco de Acción de Hyogo (MAH) es el instrumento más importante para la implementación de la reducción del riesgo de desastres que adoptaron los Estados miembros de las Naciones Unidas. Su objetivo general es aumentar la resiliencia de las naciones y las comunidades ante los desastres al lograr, para el año 2015, una reducción considerable de las pérdidas que ocasionan los desastres, tanto en términos de vidas humanas como en cuanto a los bienes sociales, económicos y ambientales de las comunidades y los países. El MAH ofrece tres objetivos estratégicos y cinco áreas prioritarias para la toma de acciones, al igual que principios rectores y medios prácticos para aumentar la resiliencia de las comunidades vulnerables a los desastres, en el contexto del desarrollo sostenible.

## **Visión:**

Ser la institución rectora y coordinadora del Sistema Nacional de Protección Civil eficaz en la planificación, desarrollo y aplicación de acciones tendientes a la reducción del riesgo, capaz de promover y crear las condiciones para establecer una cultura de prevención y autoprotección, con la corresponsabilidad y participación de la población.

## **Misión:**

Prevenir, mitigar, contrarrestar y rehabilitar los efectos de emergencias y catástrofes en estrecha coordinación con las instituciones y organizaciones integrantes del Sistema Nacional de Protección Civil, organismos regionales e internacionales.

## **Ejes Estratégicos**

- Instalar y fortalecer el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.

### *Objetivos:*

- Diseñar y aprobar la Política Nacional de Gestión y Reducción de Riesgos.
- Crear y organizar los Comités comunitarios, distritales y departamentales de Protección Civil.
- Elaborar el Plan Nacional de Gestión y Reducción de Riesgos.
- Articular la Política de Gestión de Riesgos con las políticas de población, de lucha contra la pobreza y de gestión ambiental.
- Incorporar en los Ministerios del Poder Ejecutivo Programas de Gestión de Riesgos en las áreas de su competencia y garantizar los recursos correspondientes en sus respectivos presupuestos.
- Crear un sistema nacional de manejo de incidentes.
- Elaborar los mapas de riesgos a nivel comunitario, distritales, departamentales sectorial y nacional.
- Elaborar un inventario nacional, departamental, distrital y comunitario de recursos humanos, logísticos y técnicos.
- Dotar de medios tecnológicos adecuados para fortalecer el sistema.

## **Promover una cultura de prevención y autoprotección comunitaria**

### *Objetivos:*

- Definir criterios y mecanismos preventivos en gobiernos departamentales, locales y población civil, integrando las experiencias existentes.
- Diseñar y poner en práctica mecanismos eficientes para la reconstrucción y sostenibilidad.

- Diseñar e implementar un Plan de formación permanente en Gestión de Riesgo dirigido a funcionarios de la SEN y demás actores del sistema.
- Conformar redes de detección y alerta, que incluye equipo de monitoreo y control de eventos adversos que active un sistema de alerta temprana a todos los niveles.
- Incluir la gestión de riesgos en la formación de niñas, niños y jóvenes para promover una cultura de autoprotección.

### ***Promover la organización comunitaria y fortalecer las capacidades locales para la gestión y reducción del riesgo***

#### *Objetivos:*

- Sensibilizar y organizar a la población sobre gestión y reducción del riesgo.
- Integrar el comité local con el comité comunitario.
- Elaborar un catastro de organizaciones comunitarias, de organizaciones sociales y de líderes locales.
- Relevar los ámbitos de inserción de las organizaciones comunitarias existentes.

### ***Fortalecer la capacidad de respuesta institucional.***

#### *Objetivos:*

- Identificar, analizar y evaluar los riesgos.
- Diseñar y poner en práctica mecanismos eficientes para la rehabilitación de las comunidades afectadas por desastres.
- Diseñar e implementar un Plan de formación permanente en Gestión de Riesgo dirigido a funcionarios de la SEN y demás actores del sistema.
- Desarrollar y actualizar planes de emergencia para garantizar respuestas oportunas eficaces y eficientes.
- Diseñar planes de respuesta a nivel comunitario, distrital y departamental.
- Diseñar y coordinar mecanismos eficientes para la reconstrucción y sostenibilidad.

### ***Establecer una política de comunicación***

#### *Objetivos:*

- Diseñar e implementar un Plan de Comunicación interna y externa.
- Diseñar un sistema de información para la prevención y respuesta.
- Construir un sistema integrado de información (redes).

## **Fortalecer las capacidades institucionales de la SEN**

### *Objetivos:*

- Diseñar e implementar un Plan de formación permanente en Gestión de Riesgos dirigido a funcionarios de la SEN y demás actores del sistema.
- Diseñar e implementar un Plan de Bienestar del Personal de la SEN.
- Diseñar e implementar el sistema estadístico de la SEN.
- Diseñar e implementar el sistema de seguimiento y evaluación de la SEN.

De esta forma, la SEN inició el camino de sustitución de un modelo de administración pública caracterizado por un enfoque asistencialista con debilidad institucional y con la práctica organizacional permeada por la discrecionalidad en el uso de los recursos.

Este cambio de paradigma fue entendido como un proceso, dentro del cual pueden darse avances y retrocesos, errores y correcciones y que para implantarse requiere del esfuerzo consciente de toda la organización, una permanente evaluación y ajustes, y la voluntad de llevarlo a cabo.

Asimismo, está en proceso la incorporación de ejes transversales que se va realizando de manera paulatina en la gestión y en la práctica institucional:

- Género, Niñez, Adultos Mayores.
- Pueblos Indígenas.
- Cambio Climático.
- Comunicación.

## **El abordaje de género en situaciones de desastres y/o emergencias**

La vulnerabilidad de las personas tiene connotadas dimensiones de género, las mujeres tienen menos acceso a los bienes y recursos, por lo tanto, son afectadas de manera desigual por situaciones de desastres y/o emergencias.

Por ello, en los ámbitos especializados se ha reconocido la importancia de incorporar un enfoque de género en la acción humanitaria, para que ésta sea más efectiva y genere mayores beneficios para las mujeres, que no es otra cosa que reconocerlas sujetas plenas de derechos.

Las situaciones de desastres y emergencias impactan con dureza en la vida cotidiana de las familias. Este ámbito, aún hoy considerado como el espacio femenino por excelencia, se desestructura física y psicológicamente. Las mujeres no sólo sufren la situación sino que deben responder de acuerdo con los roles asignados socialmente: contención y cuidado de los niños/as y ancianas/os, búsqueda de refugios o reacondicionamiento mínimo del hogar, búsqueda y preparación de alimentos, provisión de agua, abrigo, etc.

La sequía es uno de los eventos adversos más severos en el Paraguay, afecta principal y recurrentemente al Chaco Paraguayo, sus efectos son sufridos doble-

mente por las mujeres, quienes son las que deben recorrer grandes distancias para obtener el agua y encargarse de su administración en el hogar. El consumo directo, el uso para la elaboración de alimentos y para la higiene, queda a cargo de ellas.

Asimismo, la obtención de alimentos se vuelve una tarea cada vez más dura en época de sequía y las responsabilidades aumentan, pues normalmente los varones migran hacia zonas donde puedan realizar algunos trabajos, quedando el hogar y su sustento a cargo de las mujeres.

Sin embargo, la otra cara de la moneda implica que la mujer adopte estrategias de supervivencia y tome las decisiones para enfrentar la situación.

Su participación en la preparación, respuesta y recuperación temprana, además de considerablemente importante, se va haciendo cada vez más visible para su comunidad: cada vez más mujeres se convierten en negociadoras con las autoridades locales y el gobierno central; tienen identificadas las necesidades a ser cubiertas para mitigar los efectos de la sequía; participan activamente en la rehabilitación de sus casas, de los reservorios de agua y se organizan para la implementación de huertas comunitarias y comedores.

Las audiencias públicas llevadas a cabo para realizar medidas de mitigación de la sequía contaron con una alta participación de mujeres. Así fue posible llevar adelante algunas iniciativas como el complejo experimental de producción de agua dulce para el Chaco Central y pozos en el Departamento de Concepción, durante la declaración de emergencia por sequía en el año 2009-2010.

### ***Las medidas implementadas por la SEN en situaciones de desastres y/o emergencias -aunque todavía queda mucho por hacer- son las siguientes:***

- Las primeras en ser consideradas son: mujeres, niñas/os, ancianas/os y las personas con discapacidad.
  - En las consultas sobre medidas de rehabilitación y recuperación temprana se motiva la participación de las mujeres.
  - Se apoyan propuestas específicas de mujeres organizadas, por ejemplo, los comedores comunitarios.
  - Se alienta la participación de las mujeres en la recepción de la ayuda humanitaria.
- De los representantes familiares que recibieron la ayuda humanitaria ofrecida por la SEN, durante la emergencia por sequía mencionada anteriormente, el 40% fueron mujeres.

### ***Propuestas***

- Incorporar el análisis de género para identificar las diferencias reales entre hombres y mujeres en el proceso de evaluación.
- Reconocer que hombres y mujeres tienen necesidades diferentes y específicas.
- Potenciar las capacidades y habilidades de las mujeres, utilizando su conoci

miento de los recursos ambientales y sociales de sus comunidades.

- Brindar mayor apoyo a mujeres vulnerables por su condición de pobreza.
- Visibilizar la presencia activa de las mujeres en las situaciones de emergencia.
- Considerar la equidad de género y la reducción del riesgo como oportunidad para el cambio.
- Asumir la perspectiva de género desde el enfoque de Derechos Humanos.

Para finalizar, hago mías las palabras de la reconocida antropóloga feminista Marcela Lagarde:

*“Lo primordial es el desarrollo de cada mujer concebido como la construcción de los derechos humanos de las mujeres en la vida propia, implica continuar la más radical de las revoluciones históricas: la transformación compleja de la sociedad y la cultura para construir la convivencia de mujeres y hombres sin supremacía y sin opresión.” ■*





Representantes de las distintas delegaciones participantes junto al *Presidente Carlos A. Ferlise*.





## Género, Emergencias y Derechos Humanos



## Conferencia [ 3 ]

Lic. Diana Aristizábal  
Co-coordinadora de la Red de Género y  
Desastres para Latinoamérica y El Caribe



Cuando recibí la invitación para ser disertante en las 1ª Jornadas Internacionales de Género, Emergencias y Derechos Humanos, sabía que no podía dejar pasar la oportunidad para abrir en ese entorno la reflexión sobre el rol del personal bomberil como agente de cambio en la gestión de las emergencias y desastres y las intersecciones con el tema de las violencias basadas en género.

Mientras preparaba la presentación, me preguntaba de dónde partir teniendo en cuenta que en el 2010 ya habíamos explorado la suma de oportunidades que significaba la incorporación del enfoque de género en el trabajo bomberil y cómo se expresaban los obstáculos para que dicha incorporación fuera posible. Identificaba como obstáculos la discriminación y la exclusión hacia las mujeres bomberas, las barreras estructurales e institucionales para el libre ejercicio de su trabajo voluntario con dignidad y protección y exponía cómo las mujeres bomberas históricamente han tenido que acomodarse, de diferentes maneras, para poder ser incluidas en estos contextos que históricamente han sido de hombres para hombres.

Ampliar el alcance del tema y explorar respuestas para entender qué significa en la práctica, abordar la gestión de las emergencias y los desastres con perspectiva de género y de derechos humanos, sería el próximo paso en esta secuencia de presentaciones sustentado, entre otras cosas, por un marco jurídico internacional creado para proteger los derechos de las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.

Las mujeres víctimas y afectadas por la violencia basada en género, poblaciones en condición de discapacidad, indígenas, afrodescendientes, población lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual (LGTBI); población de personas afectadas por el VIH y SIDA, refugiadas, desplazadas por desastres de origen natural o por conflicto armado.

Una mirada para nada exhaustiva de las realidades, evidencia cómo la discriminación contra las mujeres, las niñas y niños y la desigualdad en la gestión de la emergencia y los desastres, exacerban las violencias basadas en género y, por lo tanto, la violación de los derechos humanos y de los derechos de las mujeres, particularmente en los campamentos y refugios temporales.

***“La permanencia en condiciones de hacinamiento, muchas veces por tiempo indefinido, ocasiona pérdida de la privacidad e independencia, relaciones sexuales forzadas del hombre hacia la mujer (parejas) y en presencia de niños, niñas, hijos/as de otras edades.”*** CARE. Prevención de la violencia sexual en contextos de emergencias y reconstrucción. Perú, 2009

En el reporte de las mujeres afectadas por el terremoto del 2007 en Perú, se narra sobre *“el silencio que mantienen aquellas que han sido objeto de coerciones de carácter sexual y amenazas a cambio de recibir ayuda en el contexto de la reconstrucción. El silencio obedece a la vergüenza y al temor de no ser consideradas en las ayudas por parte de las personas que tienen el poder de otorgarlas. Hechos de violación sexual a mujeres por parte de extraños con énfasis en mujeres jóvenes que durante el día se quedan solas y al cuidado de sus hermanos mientras las madres*

*salen a trabajar; (...) el maltrato verbal durante la entrega de ayuda y por parte de los representantes de instancias de gobiernos locales; no atención en temas de salud sexual y reproductiva (...) y no atención en salud mental.”*

No menos importante es la revisión de realidades que identifican las condiciones de vulnerabilidad y riesgo en que pueden encontrarse las mujeres, las niñas y niños. Esto implica abordar sin falta los abusos que han sido cometidos por las misiones de ayuda que llegan a apoyar la asistencia humanitaria a las comunidades afectadas, siendo las más vulnerables las que están en campamentos y refugios temporales y que están expuestas a grandes riesgos cuando tienen que salir en busca de leña, de agua u otros recursos para la subsistencia; o cuando deben salir a buscar una letrina/sanitario o un baño. El reporte sobre el Estado de la Población, 2006 así lo relata:

*“En 2002, la comunidad internacional tomó conocimiento de la explotación de mujeres jóvenes en los campamentos de refugiados del África occidental. Lo realmente escandaloso fue que la explotación era perpetrada por personal de socorro de las Naciones Unidas y de ONGs, así como por miembros de las fuerzas internacionales de mantenimiento de la paz, por las propias personas cuya misión era brindar protección.*

*Los investigadores constataron que esos funcionarios estaban trocando suministros y servicios de asistencia humanitaria como trigo, láminas de plástico, medicamentos, tarjetas de racionamiento y cursos educacionales, a cambio de relaciones sexuales, muy frecuentemente con niñas de entre 13 y 18 años.*

*En Haití, por su parte, los abusos sexuales a mujeres en los campamentos por tropas uruguayas y personal de las misiones de paz de la ONU también han sido motivo de investigación.*

*La pobreza, la marginalización y la exclusión son factores de riesgo que modelan la desigualdad.”*

## **Falsas creencias y realidades sobre la incorporación del enfoque género en la gestión**

La igualdad y la no discriminación, la participación, la inclusión y la rendición de cuentas, son principios de derechos humanos. Están contenidos en el marco jurídico internacional de protección y están complementados por pactos y tratados que los integran en los países. Conocerlos y utilizarlos como instrumentos para la incorporación del enfoque de género en la gestión del riesgo de emergencias es también tarea del personal de bomberos.

En dicha tarea, es de trascendental importancia identificar los conceptos erróneos o falsas creencias que en última instancia lo que hacen es introducir limitaciones en la protección de los derechos de las personas que han sido afectadas por una emergencia o desastre.

Tomando como referencia lo descrito en la Guía para la Igualdad de Género y la Asistencia Humanitaria, se identifican a continuación algunas de estas falsas creencias.

Las realidades identificadas se ofrecen como guía para orientar la incorporación de género en la misión del trabajo bomberil, de salvar vidas y evitar el sufrimiento humano.

Falsa Creencia	Realidad
<p>Tenemos un proyecto, sección o capítulo sobre las mujeres en los programas y/o proyectos de la institución, por lo tanto, estamos cumpliendo con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la emergencia.</p>	<p>La incorporación del enfoque de género implica desarrollar el análisis de género en todas las acciones de la gestión donde participa el personal de bomberos. Esto implica consecuentemente y en el mejor de los casos, el entendimiento previo de cómo y por qué las necesidades de hombres y mujeres son diferentes. Este es el punto de inicio para identificar qué acciones deben incluirse en los programas, planes y proyectos de los planteles y de la estructura institucional bomberil así como en la gestión.</p>
<p>Estamos acá para salvar vidas, no para preguntar si alguien es hombre o mujer antes de darle asistencia y darles prioridad a las mujeres sobre los hombres.</p>	<p>Incorporar la perspectiva de género significa entender que el ser hombre o mujer contribuye a la condición de vulnerabilidad. No significa que el análisis de género es un proceso de selección para excluir a quienes necesitan asistencia de los que reciben apoyo y de favorecer a las mujeres sobre los hombres. Lo que sí significa es que la provisión de servicios deberá ser atendida según las diferentes necesidades y prioridades de los géneros. Para que esto pueda ser posible es necesario asegurarse que las voces de las mujeres, las niñas y los niños también sean oídas, no solo para la provisión de recursos sino también en la toma de decisiones.</p>
<p>Hablamos de género, pero lo que realmente significa es hablar de mujeres.</p>	<p>Si bien es cierto que la asistencia humanitaria con perspectiva de género se enfoca sobre todo en mujeres y niñas, es debido a que las necesidades de las mujeres, sus intereses y prioridades han sido generalmente desatendidos. Es fundamental incluir a los géneros en todas las etapas del análisis y en la planificación.</p>

## Conclusiones

La evolución en la gestión de las emergencias y la asistencia humanitaria hacia la profesionalización del trabajo bomberil ha implicado que nuevos abordajes y categorías de análisis deban incorporarse en todos los niveles de participación, de toma de decisiones y de planificación. El análisis de género, con un enfoque de derechos humanos es uno de ellos.

A manera de cierre quiero dejar dos consideraciones:

### *La misión de salvar vidas y evitar el sufrimiento humano se enriquece:*

- Conociendo los derechos. Conociendo el marco jurídico internacional en materia de protección de los derechos y conociendo los pactos y tratados que los instrumentan en cada uno de los países. Para nombrar algunos, Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario (DIH), Derecho Internacional de los Refugiados (DIR). Adicionalmente existen instrumentos internacionales que protegen los derechos de las mujeres y poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, entre ellos: la Convención sobre todas las normas de discriminación contra la mujer (CEDAW); la Convención sobre los derechos de niños y niñas (CRC) el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil; el Acuerdo sobre la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio; el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo; la Declaración de Madrid sobre el Envejecimiento; la Declaración de Kingston sobre los derechos de las personas con discapacidades; la Convención de Belén Do para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; los Compromisos para detener y hacer retroceder el VIH y SIDA; los Compromisos para impedir el tráfico de personas; el Marco de Acción de Hyogo.
- Incorporando acciones prácticas y estratégicas para garantizar la igualdad. Asimismo garantizando la participación, la inclusión y la no discriminación.
- Procurando mecanismos de rendición de cuentas que garanticen transparencia en los procesos y acciones de los tomadores de decisiones que incluyan mecanismos de quejas y denuncias y de resolución de éstas.
- Estableciendo mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación. Esta medida es de relevante importancia pues permite hacer cambios en el tiempo, así como identificar lecciones aprendidas y prácticas exitosas que pueden ser replicadas una vez que han sido ajustadas según el contexto.
- Estableciendo mecanismos de difusión, utilizando diferentes medios de información y comunicación con mensajes culturalmente sensibles y en diferentes lenguajes, según las poblaciones a las que van dirigidas y utilizando, siempre que sea

posible, las tecnologías de la información y la comunicación.

***La asistencia humanitaria con enfoque de género y de derechos humanos en el ejercicio bomberil implica:***

- Entender que la desigualdad y la discriminación influyen la condición de vulnerabilidad y la capacidad de respuesta de quienes están afectados/as por una emergencia o desastre.
- Conocer las diferentes necesidades de protección y seguridad de hombres y mujeres, de niños y niñas y obrar en consecuencia, al mismo tiempo que se identifican sus capacidades y potencialidades para participar en los procesos de toma de decisiones en la gestión de la emergencia.
- Identificar oportunidades para cerrar la brecha que ha abierto la desigualdad, la exclusión y la discriminación en la gestión de las emergencias desde el trabajo bomberil. ■



Participantes durante una de las Conferencias.





Inserción de las mujeres en las  
Fuerzas Armadas y de Seguridad.  
Transformación de las  
Fuerzas Armadas

Conferencia [ 4 ]



Dra. Sabina Frederic  
Subsecretaria de Formación del Ministerio de  
Defensa de la República Argentina  
Profesora de la Universidad Nacional de Quilmes  
e Investigadora Adjunta del CONICET



Desde su llegada al Ministerio de Defensa, la Doctora Nilda Garré asumió el compromiso de desarrollar una política integral que atienda las cuestiones de género que atraviesan las condiciones del servicio y de vida del personal militar femenino y masculino.

Para ello dimos forma a un modelo de gestión que pudiera producir políticas generales y específicas destinadas a promover la equidad personal y profesional de las personas a partir del conocimiento fundado de aspectos clave de la experiencia de mujeres y varones que integran actualmente el personal militar.

Dicho modelo de gestión contiene tres instrumentos:

<b>Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas (FFAA).</b>	<b>Consejo de Políticas de Género en el Área de la Defensa.</b>	<b>La Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.</b>
Destinado a realizar un diagnóstico de la problemática de género entre las mujeres oficiales y suboficiales de las FFAA.	Integrado por mujeres y varones - militares y civiles - cuyo propósito es la producción de consenso en torno al diseño de propuestas de políticas que disminuyan la tensión entre la vida profesional y familiar, eliminen toda forma de violencia laboral fundada en las diferencias de género y promuevan la igualdad de oportunidades.	En cuya órbita se procesan denuncias y demandas y las modificaciones reglamentarias para que se sustancien las decisiones políticas de género.

### ***Feminización de las Fuerzas Armadas y políticas de Defensa***

Ciertos aspectos merecen ser considerados para entender el escenario particular en el cual se definen las políticas de género en el área de la Defensa.

Un primer dato que debemos señalar es la creciente feminización de las FFAA que adquiere varias formas.

De un lado está la creciente incorporación de mujeres debido a la ampliación de vacantes para personal femenino. Si bien las mujeres se incorporan a comienzos de los años '80, lo hacen inicialmente en el cuerpo profesional, como médicas, ingenieras, bioquímicas, enfermeras, etc.

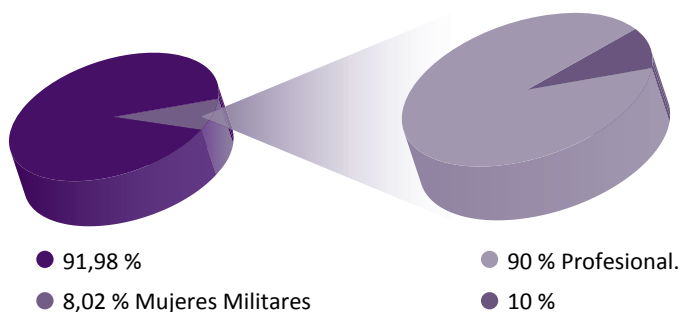
Hacia finales de los años '90 las mujeres son admitidas en las escuelas militares de formación de los denominados cuerpos comandos. De manera que dejan de ser personal orientado exclusivamente al desempeño de tareas de servicio y apoyo

profesional para desempeñarse en el arma de comunicaciones, artillería, piloto, ingeniera, etc. Es decir que actúan en las armas que contribuyen al desarrollo del combate.

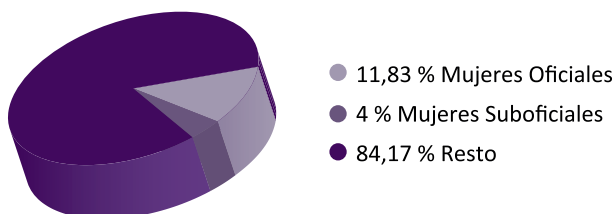
Esta coincidencia temporal entre el egreso de las primeras promociones de Guardiamarinas (Armada), Alférez (Fuerza Aérea) y Subtenientes (Ejército) y la gestión de la doctora Garré, constituye el escenario en el cual las políticas de género ligadas a la equidad en el crecimiento profesional de los y las militares cobraron una dirección específica.

### **Proporción de mujeres militares:**

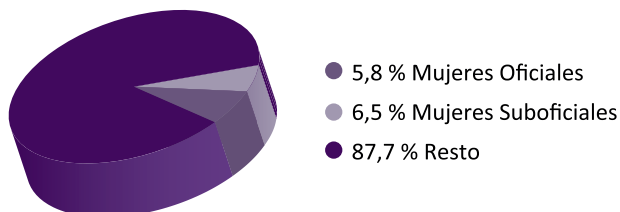
• *Proporción de mujeres militares: 8,02%, de las cuales más del 90% son cuerpo profesional.*



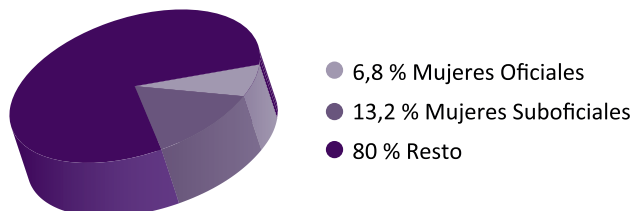
a) *Ejército: 665 mujeres oficiales y 871 mujeres suboficiales, representa el 11,83% y el 4%, respectivamente.*



**b) Armada: 116 mujeres oficiales y 841 mujeres suboficiales, representa el 5,8% y el 6,5%, respectivamente.**



**c) Fuerza Aérea: 168 mujeres oficiales y 1248 suboficiales, representa el 6,8% y el 13,2%, respectivamente.**



La feminización no es un proceso exclusivo de la Argentina, se trata de un fenómeno que recorre las FFAA del mundo occidental.

Si bien la subordinación de la mujer es un hecho de una generalidad indiscutible, no se expresa con la misma profundidad ni recoge los mismos principios y fundamentos en los Estados Unidos, en Inglaterra, en Francia o en Argentina.

De manera que, a la hora de revisar la experiencia internacional en la materia, debemos contraponer el contexto sociocultural particular del que proviene y los avances de género en otras áreas de esa sociedad particular.

Otro aspecto a considerar es que muchos de los países pioneros en materia de equidad de género en el mundo occidental son aquellos que tienen una participación regular en conflictos armados. Estos, en gran medida, son resultado de la definición que cada Estado ha dado de las cuestiones estratégicas de la defensa nacional que adquieren un impacto regional o internacional.

Por consiguiente, el debate suscitado en esos contextos no es ajeno a la definición de la misión sustantiva que cada Nación le reserva a sus FFAA.

Las políticas de género en materia de defensa no pueden estar sino subsumidas a la política nacional de la Defensa en curso y a las misiones sustantivas de nuestras fuerzas militares que de aquella se derivan.

Hay un factor adicional que no debemos desconocer, que hace a la especificidad que ha adquirido la vida militar en nuestro país y al modo en que ésta orientó la perspectiva de género que detenta la institución militar, que no basta con caracterizar destacando el valor de lo masculino.

Este consiste en una concepción de carácter práctico mediante la cual el ejercicio de la profesión militar no es ni pensado, ni ejercido como un trabajo a secas, sino como un modo de vida particular, un servicio.

La configuración de la vida militar como un modo singular de vida ha sido, entre otros elementos, subsidiario de la fusión o indiferenciación entre la esfera privada, personal o doméstica y la esfera laboral o profesional, de oficiales y suboficiales. Por esta razón la normativa militar incluía valores y reglas que impactaban sobre la familia, así como la familia del militar en su composición y organización incidían sobre la ponderación del desempeño global de este.

La incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y el peso que el salario de estas tiene en el ingreso familiar militar, y la transformación de los términos de la relación padres/hijos, son de los elementos que han desafiado esa concepción práctica.

Las carreras profesionales o laborales de las mujeres de los militares son progresivamente más importantes, con lo cual los arreglos familiares ya no pueden estar subordinados a lo que exige la profesión del militar varón. En tanto los hijos no acatan la subordinación plena de sus deseos, afectos e intereses a la profesión del padre.

En suma, pensamos que este factor es crucial para cualquier consideración de género y para entender que la disociación entre la esfera doméstica y privada y la esfera profesional es un proceso que las políticas de género como las que llevamos adelante contribuyen a orientar.

## ***El proceso de implementación del Consejo de Políticas de Género***

La aplicación de una perspectiva de género requería del conocimiento de la realidad específica que la feminización de las fuerzas militares había tomado en el contexto nacional.

Para lograr un conocimiento acabado sobre la situación de las mujeres militares en la institución que trascendiera la opinión o el reclamo puntual de mujeres y varones, el Ministerio de Defensa comenzó por implementar hacia junio de 2006 un Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las FFAA.

Este se constituyó en una instancia de investigación científica para el diagnóstico de la situación de las relaciones de género en el ámbito militar.

La experiencia internacional en esta materia nos sirvió de apoyo para establecer algunos criterios y parámetros relativos al ámbito militar.

Aplicando herramientas etnográficas para establecer el punto de vista de los actores, mujeres y varones militares, y sociológicas de apoyo cuantitativo, realiza-

mos un conjunto de entrevistas en profundidad y una primer encuesta de carácter voluntaria entre mujeres oficiales y suboficiales de las tres fuerzas: Ejército, Marina y Fuerza Aérea.

Analizamos entonces las trayectorias profesionales de las mujeres militares y las percepciones sobre obstáculos al ingreso y al desarrollo profesional, problemas de cohesión, situaciones de maltrato laboral e incidencia del acoso sexual.

El estudio realizado nos mostró una realidad muy interesante y compleja. En primer término, un alto nivel de compromiso institucional de las mujeres con las FFAA y un fuerte sentido vocacional; en segundo término, una incidencia relativamente baja, del orden del 7% de denuncias de acoso sexual y maltrato; en tercer lugar, una enorme cantidad de demandas puntuales en torno a los obstáculos para el ejercicio pleno de la profesión militar tanto respecto de las instancias de capacitación, las cuestiones edilicias y otras condiciones de trabajo, como para el desempeño de la función materna.

Algunas medidas ligadas a este último punto, como la orden dada a las tres fuerzas para que instrumenten los mecanismos que permitan que las mujeres embarazadas y los varones y mujeres con hijos no puedan permanecer en las escuelas de formación militar ya habían sido tomadas por la Ministra. Pero otras cuestiones registradas en las entrevistas y en las encuestas sí requerían de análisis y profundización y, de cierta manera, del consenso de las propias mujeres militares que carecían, por su jerarquía militar y por no ocupar posiciones de responsabilidad institucional a nivel de la conducción de la fuerza, de instrumentos de opinión y decisión.

Se creó entonces un **Consejo de Políticas de Género** en el área de la Defensa de composición mixta: militares y civiles. Nos pareció sumamente importante formular medidas en torno a la cuestión que pudieran ser sustentables, es decir, que contaran con la visión, comprensión y adhesión del personal militar femenino.

El Consejo de Políticas de Género fue puesto en funciones el 8 de marzo de 2007 y es una unidad de asesoramiento a la Ministra de Defensa.

***Está integrado por militares y civiles.***

- 12 mujeres militares: 6 oficiales y 6 suboficiales
- 7 civiles: 3 investigadores en género, 2 funcionarias públicas (la Presidenta del Consejo de la Mujer y una funcionaria de la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia) y 2 integrantes por ONG's.

Mientras las mujeres militares podían establecer el modo en que los problemas de equidad se resolverían en pos del desempeño de la función militar, los y las integrantes civiles del Consejo promoverían las perspectivas de género que rondan el ámbito civil.

Ambas fuentes contribuirían a la integración de civiles y militares en una instancia democrática de articulación. Los puntos contemplados por las áreas temáticas fueron los siguientes:

## **a) Vida familiar y maternidad**

- Habilitación del acceso de las mujeres militares a cargos de responsabilidad dentro de las FFAA.
- Problemas de inserción producidos por la tensión entre demandas laborales y demandas familiares y de la maternidad (horarios de trabajo/horarios de guardería, subsidio para guardería).
- Suspensión en tiempos de paz del principio de disponibilidad 24hs.
- Introducción de los derechos asociados a la paternidad.
- Eliminación de todo principio de calificación, valoración y evaluación del desempeño profesional fundado en la vida familiar, en la condición sexual o identidad de género.
- Permitir la libertad de elección de la mujer embarazada, prescripción médica mediante, del período en el que con anterioridad y posterioridad al parto hará uso de los 90 días de licencia por maternidad.

## **b) Relaciones de mando y abuso de autoridad**

- Prevención y sanción de formas de maltrato y agresión en el marco de la relación laboral/relación de mando.

## **c) Condiciones generales de trabajo: cupos, ascenso, indumentaria, etc.**

- Apertura de las armas cerradas actualmente al acceso de mujeres (infantería y caballería en el Ejército e infantería de Marina en la Armada).
- Definición de cupos femeninos para las misiones y oportunidades en el extranjero.
- Cambios reglamentarios en torno al régimen de cupos de ingreso por especialidad y ascensos.
- Introducción de mecanismos de consulta sobre condiciones de trabajo: vestuario, infraestructura, etc.
- Adecuación de los estándares de rendimiento físico (y socioculturales) en el reclutamiento, formación y promoción de las mujeres militares atendiendo al principio de equidad de género.

El diálogo entablado entre militares y civiles sobre distintas concepciones de género, sobre los regímenes laborales nacionales e internacionales del ámbito público y privado, así como sobre las realidades del terreno militar en la Argentina de nuestros días frente al de otros países, construyeron al interior del Consejo una suerte de comunidad de comunicación.

Por otra parte, la fuerza que adquirió el debate interno sobre la cuestión de género, trasuntó los límites del cuerpo del Consejo - sin que la Ministra tomara parte-, al punto que la Armada, por ejemplo, avanzara en modificaciones a su reglamentación incluidas en la agenda del Consejo antes que este las discutiera.



Las recomendaciones realizadas por el Consejo de Políticas de Género a efectos de eliminar mecanismos discriminatorios e introducir mayor equidad de género en el desarrollo y desempeño de la profesión militar son las siguientes:

1. Eliminación de la prohibición que existía en la Fuerza Aérea y la Armada de contraer matrimonio entre personal militar de diferente grado así como entre el personal militar y el personal de las fuerzas de seguridad.
2. Incorporación en el Reglamento para la adjudicación de viviendas militares para el personal del Ejército al personal soltero/a con hijos legalmente a cargo.
3. Derogar del Reglamento para la administración del personal de la armada el artículo que dice: *“El personal deberá tener presente que los casos de concubinato, nacimiento de hijo extramatrimonial ó embarazo siendo soltera, serán causales para considerar particularmente el mismo desde el punto de vista disciplinario”*, así como instruir a los jefes para que deroguen normas de similar tenor y las sanciones que hubiera por ello.
4. Derogar toda la normativa existente en las FFAA que establece categorías de hijos, como por ejemplo hijos e hijos adoptados, hijos matrimoniales y extramatrimoniales. Así como el concepto de situación *“irregular”* o *“regular”* de familia.
5. Incluir dentro de la licencia por maternidad los casos de guarda con fines de adopción.
6. Eliminación de la prohibición que impedía el matrimonio entre personal de diferentes categorías o de éstos con miembros de las fuerzas de seguridad.
7. Derogación de la normativa que exigía como requisito para contraer matrimonio la autorización o venia del superior.

Al cierre del 2007 se elaboró el *Documento sobre acuerdos y recomendaciones del Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa de la Nación*.

Por un lado, señalaba el tenor de las problemáticas que nos había planteado la cuestión de género entre militares y, por el otro, destacaba la importancia de considerar la complejidad del problema que se planteaba al equiparar las condiciones y derechos del ámbito laboral civil con el ámbito laboral militar.

### ***Mecanismo de Prevención y Respuesta a formas de Abuso de Poder y Violencia***

En el marco de los hechos de discriminación, maltrato y violencia, en particular vinculados a las relaciones de género, se propone instrumentar un mecanismo que comprometa a las FFAA en la resolución de los problemas que allí se originan, en el sentido de restablecer el respeto y la dignidad que toda persona merece.

El mismo consiste en un *Programa de Prevención, Seguimiento y Respuesta a Denuncias de Discriminación, Acoso Sexual o Laboral, Maltrato y Abuso de Poder*, el cual estará a cargo de una *Oficina Centralizada* en cada Fuerza.

## **Recepción de denuncias preliminares**

El propósito del proceso de la Denuncia Preliminar para el personal militar o civil es posibilitar la directa denuncia de formas de discriminación, acoso sexual o laboral, maltrato y abuso de poder, en una Oficina Centralizada dependiente del Estado Mayor de cada Fuerza, para intentar su resolución en el marco militar al nivel de la Fuerza siempre que estos hechos no constituyeran delito.

La Denuncia Preliminar es un Informe de carácter restringido que permite reportar o revelar a funcionarios específicos, que el/la denunciante ha sido afectado en razón de los hechos mencionados por parte de un militar.

Esto le permitirá al agraviado acceso a asistencia médica y asesoramiento legal.

## **Apertura de las Armas Cerradas al Acceso de las Mujeres**

Desde la asunción de la actual Ministra de Defensa y debido, probablemente, a la perspectiva de género dada a su gestión, el arma de infantería de Marina fue abierta al acceso de las mujeres.

No obstante, permanecen cerradas al acceso de estas las armas de Caballería e Infantería del Ejército argentino. Estas armas constituyen aquellas que en caso de conflicto bélico exigen el combate en la línea de fuego o cuerpo a cuerpo.

Los argumentos ofrecidos para la defensa de este estado de cosas es que el sacrificio y la exigencia física “requerida” en el desempeño de las mismas no se condicen con las capacidades físicas de las mujeres. Se invoca en estos casos, por ejemplo, el peso de la placa base del mortero que se le exige acarrear a los cadetes que ingresan a esas dos armas y que apenas consiguen llevar los varones u otros requerimientos que imponen una alta resistencia física.

En menor medida se esgrime un argumento moral según el cual los varones de las unidades de combate frente a situaciones en que camaradas mujeres estuvieran heridas o muertas, no podrían sostener el espíritu necesario que refuerza la cohesión del grupo para la batalla.

Se invoca tácitamente la conducta protectora de los varones hacia las mujeres, como causa de un comportamiento extraño a la lógica de la unidad que exige el combate.

## **Requisitos para avanzar en la decisión de incluir a las mujeres:**

1. Revisar la instrucción y su adecuación a las características de la guerra moderna a efectos de que aquella no sea un sacrificio inútil tanto para los varones como para las mujeres.
2. Una vez que se establezcan las necesidades para la formación de un militar idóneo en las circunstancias de la guerra contemporánea, los estándares de exigencia física de la instrucción sean idénticos para mujeres y hombres.
3. Modernizar el equipamiento con el que actualmente se realiza la instrucción en estas armas.
4. Las armas de Infantería y Caballería se deben abrir para aquellas mujeres que voluntariamente expresen su interés en sumarse a ellas.
5. Deberá monitorearse el proceso de incorporación a efectos de garantizar el cumplimiento de las condiciones de equidad y de incorporación efectiva de las mujeres.

## **Regulación de las cargas horarias en la prestación de servicios**

Formalmente existe una adecuación de la cantidad de horas de trabajo a los estándares legales nacionales e internacionales, pero el modo en que se estructura la jornada laboral en las FFAA hace que, en una gran mayoría de casos, las horas trabajadas sean de 11 horas o más.

A ello, se suman entre 3 y 4 servicios mensuales de 24 hs de guardia en algunas unidades, los “*Servicios de Semana*” que le requieren al personal no abandonar el lugar de trabajo por el transcurso de una semana completa, las “*salidas al terreno*”, los cursos de capacitación, las comisiones del servicio, la participación en otro tipo de actividades que hacen a las funciones como las protocolares, el apoyo en las elecciones, apoyo para emergencias humanitarias, entre otras cosas.

El conjunto de tales requerimientos al personal militar se realiza en el marco de lo que se denomina “*disponibilidad 24 horas*” (H24).

Tales requerimientos en la disponibilidad del tiempo del personal responden a un modelo de institución íntegramente compuesta por varones y a un arreglo familiar donde el varón se encontraba 100% disponible en su empleo y la mujer 100% disponible para el cuidado del hogar y la familia.

El desarrollo profesional y personal de las mujeres se ve así seriamente afectado por este problema.

Aunque no tenemos dudas que prestar servicios en el marco de las FFAA difiere, por sus características y especificidades, de los servicios que prestan las personas en el ámbito civil público y privado, el Estado debe garantizar los mismos estándares de derechos sociales que para la población civil y las mismas medidas dirigidas a incluir a las mujeres en el mercado de trabajo.

## **Modificación de los Criterios para la asignación del suplemento de vivienda**

Se sugiere introducir un criterio de equidad para varones y mujeres, que contemple la asignación individual y no familiar del suplemento. Asimismo se sugiere revisar la composición salarial vigente del personal militar y el peso específico de esta retribución en el conjunto de las remuneraciones.

## **Introducción de una perspectiva transversal de género en el ámbito militar**

Durante el año 2008 se propuso discutir menos problemas de la mujer y más aspectos de género, a veces invisibilizados, que interfieren y obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres y los varones.

La ministra resolvió crear el Observatorio Sociocultural de la Defensa para analizar la profesión militar en todas sus dimensiones entre las cuales el género ocupa un lugar central, subsumiendo allí el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas.

## **Conclusión**

El trabajo desarrollado por la gestión del Ministerio de Defensa entre 2006 y 2010 buscó reformular las relaciones y valores al interior de las FFAA de modo de eliminar progresivamente las diferentes formas de violencia interpersonal y discriminación de género que atentan contra el respeto y la dignidad de las personas.

Por esta razón, constituye una experiencia que ejemplifica las posibles formas de implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en tanto propende a transformar las relaciones cotidianas de las fuerzas militares para reorientar las que se realizan en operaciones o ejercicios realizados dentro y fuera del país.

Imposible sería pretender equidad de género en Misiones de Paz con personal femenino y masculino habituado a principios de acción intolerantes a las diferencias y basado en la subordinación de género. ■





Conferencia a cargo del Lic. Osvaldo Lori.



## Legislación para una política de género



## Conferencia [ 5 ]

Ing. María de los Ángeles Higonet  
Senadora Nacional por la provincia de La Pampa  
Vicepresidenta de la Comisión “Banca de la Mujer”





El 9 de abril de 2008 se aprobó por unanimidad la creación de la Banca de la Mujer (S-3812/07), integrada por las Senadoras de todos los Bloques y Partidos Políticos.

Así, bajo el Decreto de resolución 8/11, aprobado por unanimidad el 16 de marzo de 2011, quedó constituida la Banca de la Mujer como una Comisión que funcionaría con carácter permanente. La misma tiene la facultad de dictaminar Proyectos.

***La Banca posee objetivos y funciones específicas y ha adoptado los siguientes instrumentos:***

- Los “*Objetivos y Metas del Milenio*” (2000) para promover la igualdad y la autonomía de la Mujer.
- El Consenso de Quito: adoptado por la “*X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe*” (2007).
- El “*Plan de Acción de la CIPD*” (1994) y la “*Plataforma de Acción de Beijing*” (1995).

***Objetivos principales***

Asesorar, consultar, controlar y monitorear las leyes relacionadas con la igualdad de derechos, oportunidades y trato (Art. 75, inciso 19 de la Constitución Nacional).

Monitorear, evaluar e incluir la perspectiva de género en la normativa existente, como así también en la elaboración y sanción de los proyectos legislativos a debatir por el Congreso.

Facilitar y sistematizar tareas de investigación, capacitación y fortalecimiento de las Senadoras.

***Propuestas de agenda de trabajo***

La Banca, según sus atribuciones, tiene como ejes fundamentales el impulso de una agenda parlamentaria con perspectiva de género para la sanción de legislación acorde a los compromisos asumidos por el Estado Nacional. Está encargada de la organización de seminarios, jornadas de trabajo y talleres que promuevan el intercambio de ideas y experiencias, la articulación de acciones con Organismos Gubernamentales y ONGs, nacionales e internacionales, y la generación de espacios de diálogo.

***Logros de la Banca de la Mujer***

- Aprobación de la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en el Ámbito de sus Relaciones Interpersonales.
- Aprobación de la Ley 26.472 sobre arresto domiciliario para mujeres embarazadas o con hijos menores de 5 años.
- Media sanción en el H.S.N del proyecto de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública (S-34/08).

- Firma del Acuerdo con la Presidencia de la Confederación Parlamentaria de las Américas (COPA).

## **Confederación Parlamentaria de las Américas (COPA)**

- Foro plural y democrático capaz de consensuar acuerdos en torno a problemáticas actuales.
- Representa los intereses y las aspiraciones de las poblaciones del Continente.
- Desarrolla y fortalece los medios de acción parlamentarios de manera integral en el Continente.
- Acuerda con La Banca de la Mujer fortalecer el Intercambio y la cooperación de las parlamentarias de América.
- Conformación de Red de Mujeres Parlamentarias de las Américas.

## **Red de mujeres Parlamentarias de las Américas**

### **Objetivos:**

- Incentivar la representación y la acción de la mujer en los Parlamentos de las Américas.
- Estimular el intercambio de experiencias y promover la solidaridad entre las mujeres en general y las parlamentarias en particular.
- Velar para que los derechos y las peticiones de las mujeres sean tomadas en consideración por los parlamentarios/as desde la perspectiva de los DDHH y de una mejor distribución de las riquezas.
- Apoyar la participación de las Mujeres en los Parlamentos de las Américas y crear mecanismos para la comunicación de las actividades de las parlamentarias.
- La Red celebra una Reunión Anual. Este año -2011- se realizó la “XI Asamblea Gral. de la Conferencia de Parlamentarios de América” en la ciudad de Quebec, Canadá, del 5 al 9 de Septiembre.

## **Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

- Desarrolla el concepto de los DDHH de las Mujeres.
- Constituye una nueva área en el Derecho Internacional.
- Incorporada en la Constitución Nacional en el Art. 75 inc. 22.

La definición de discriminación incluye a la violencia basada en el género, violencia que se dirige a la mujer porque es mujer o que afecta a las mujeres en forma desproporcionada. La misma impide gravemente el goce de derechos y libertades en un pie de igualdad con el hombre.

**Problemática Social constante:**

- Violación a los Derechos Humanos.
- Obstáculo para obtener una sociedad igualitaria y una plena Democracia.
- El Estado es responsable cuando no adopte todas las medidas adecuadas para su prevención, sanción y erradicación, sea en la esfera privada o pública y más aún cuando se trate de violencia institucional.
- Son necesarias normas referentes a la violencia doméstica específicas.

**Una respuesta legislativa a la problemática de la violencia contra la mujer: la incorporación del femicidio en el Código Penal.**

El concepto de femicidio fue desarrollado por la escritora estadounidense Carol Orlok en 1974 y utilizado públicamente en 1976 por Diana Russell, ante el tribunal de los crímenes contra las mujeres, en Bruselas.

El femicidio es una de las formas más extremas de violencia hacia las mujeres. El término femicidio o feminicidio es de carácter político y cultural.

**Definición de femicidio por Diana Russel:** representa el extremo de un continuum de terror anti-femenino y siempre que estas formas de terrorismo resultan en muerte, ellas se transforman en femicidios.

Incluye una amplia variedad de abusos verbales y físicos: violación, tortura, esclavitud sexual (particularmente por prostitución), abuso sexual infantil incestuoso o extra-familiar, golpizas físicas y emocionales, acoso sexual (por teléfono, en las calles, en la oficina, y en el aula), mutilación genital (clitoridectomías, escisión, infibulaciones), operaciones ginecológicas innecesarias (histerectomías gratuitas), heterosexualidad forzada, esterilización forzada, maternidad forzada (por la criminalización de la contracepción y del aborto), psicocirugía, negación de comida para mujeres en algunas culturas, cirugía plástica y otras mutilaciones en nombre del embellecimiento.

**Definición de femicidio:** muerte violenta de mujeres por el hecho de ser tales o asesinatos de mujeres por razones asociadas a su género. La expresión muerte violenta enfatiza la violencia como determinante de la muerte.

**Clases de femicidio**

Femicidio intimo	Femicidio no intimo	Femicidio por conexión
Asesinatos donde la víctima tenía relación íntima familiar o de convivencia con su victimario/a.	Asesinatos donde la víctima no tenía relación directa con el asesino/a.	Mujeres que murieron en la línea de fuego de un hombre tratando de matar a una mujer.

Un proyecto de Ley presentado por la senadora María de los Ángeles Higonet propone modificar el art. 80 del Código Penal, incorporando el llamado femicidio íntimo, modificando el inc. 1º, el femicidio público no íntimo con el agregado de la palabra género en el inc. 4 y el nuevo tipo penal del inc. 11.

El Art. 80 del Código Penal dice que “Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

- Inc. 1º: a su ascendiente, descendiente, o cónyuge, sabiendo que lo son.
  - Inc. 4º: por placer, codicia, odio racial o religioso.
- No tiene inciso 11.

## **Modificaciones**

Art. 80 del Código Penal: Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

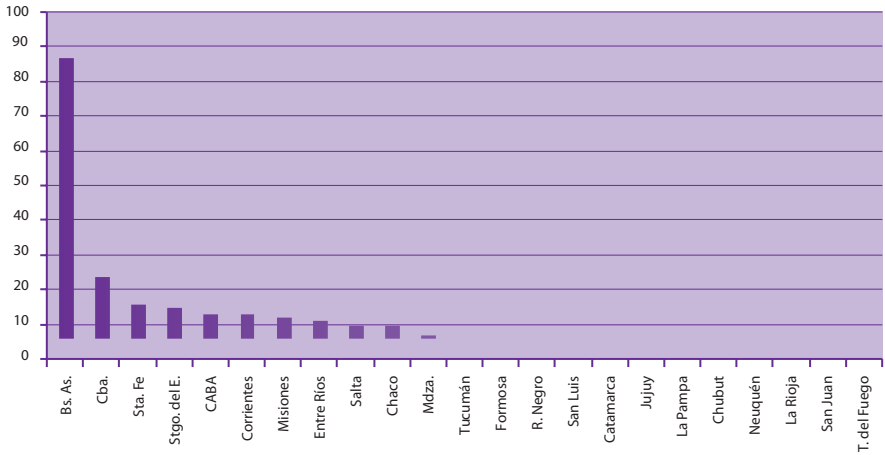
- Inc. 1º: a su ascendiente, descendiente o con quien esté o haya estado ligado como cónyuge, conviviente o a través de cualquier otra relación de pareja, sabiendo que lo son.
- Inc. 4º: por placer, codicio, odio racial, religioso o de género.
- Inc. 11: a una mujer, en el marco de relaciones desiguales de poder, por su condición de tal.

## ***Datos del informe de investigación de feminidios en Argentina de enero a diciembre de 2010 otorgados por el observatorio de feminidios en Argentina de la sociedad civil Adriana Marisel Sambrano:***

- 260 Femicidios (mujeres y niñas) en el país.
- 15 Femicidios “vinculados” de hombres a niños.
- Se registra un aumento del 12,5% con respecto al informe del año 2009.

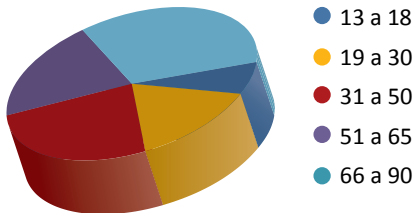
**Rangos por Provincias año 2010**

Serie 1:

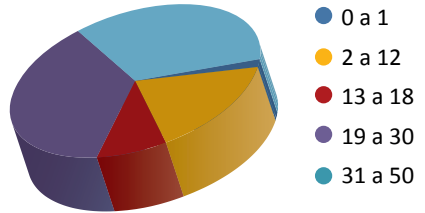


**Comparación edades Víctima-Feminicida**

**Edad del Feminicida**



**Edad de la Víctima**



## **Rango de Vínculos**

Vínculos	Cantidad de Casos
Esposos-Parejas-Novios	95
Ex Esposos-Parejas-Novios	72
Hermanos / Hermanastros	1
Padres / Padrastros	10
Otros Familiares	16
Vecinos / Conocidos	32
Sin Vínculo Aparente	34

## **Rango por Modalidad de Violencia**

Modalidad	Cantidad De Casos
Baleada	71
Golpeada	50
Apuñalada	49
Degollada	25
Estrangulada	25
Incinerada	11
Descuartizada	5
Ahogada	2
Envenenada	1
Asfixiada	5
Hacha / Machete	4
Causa Desconocida	12

### **Antecedentes**

- Guatemala, Costa Rica y Chile ya han incorporado en su legislación el tipo Penal de Femicidio. México y Paraguay tienen proyectos en estudio en sus Parlamentos.
- Proponer una modificación al Código Penal, en lugar de hacer una ley en particular o especial, enfatiza el lugar simbólico que ocuparán estos delitos dentro del ordenamiento jurídico penal.
- La Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, fue importante, pero ese paso debe ser completado con la incorporación al Código Penal del delito del Femicidio.

### **Jurisprudencia Argentina - fallos ejemplares**

- Juzgado de Garantía N°8 de Lomas de Zamora, a cargo del Dr. Gabriel Vitale – Sentencia del 30/03/11. Se le negó la excarcelación a un hombre acusado del delito de “daños”, considerado penalmente leve, y que no tenía condenas previas, al contextualizar el hecho en la relación violenta que mantenía con su ex esposa y para protegerla a ella del riesgo de “femicidio”. La agresión se dio en un contexto de violencia de género y se consideró que la mujer corría peligro.
- Tribunal Oral Correccional N°9, de la Capital Federal, a cargo del Dr. Fernando Ramírez. El tribunal oral consideró que los hostigamientos, golpes y amenazas de un hombre a su ex mujer conformaron una situación de violencia machista y se le impuso cárcel efectiva, encuadrando su conducta como “violencia contra la mujer” y condenándolo a cinco años de prisión.

### **Conclusiones Finales**

La problemática de la Mujer es compleja y necesita un abordaje integral, hay nuevas herramientas político-institucionales que intentan dar respuesta a estos problemas.

El Estado tiene un rol protagónico y vital para la prevención, el monitoreo y el control de las temáticas de género en la sociedad.

La Banca de La Mujer se constituyó como un nuevo espacio institucional y político para abordar las problemáticas desde una perspectiva de Género. ■



Disertantes y Moderadoras de las Conferencias. De izq. a der., Subcdte. Andrea Troyón, Lic. Silvia Inés Freiler, Ing. María de los Ángeles Higonet, Dra. Jaqueline Galdeano, Dra. Natalia Messina, Lic. Gladys Cardoso Zacarías, Lic. Diana Aristizábal, Lic. Cristina Cantatore, Lic. Osvaldo Lori y Dra. Sabina Frederic.







Lic. Marisa Pavón  
Operadora y Profesora en Psicología Social  
Miembro del Departamento de Psicología de la  
Emergencia de la Academia Nacional de Bomberos

## Mitos y realidades de la inserción de las mujeres en las Asociaciones de Bomberos

Conferencia [ 6 ]



La presentación del tema género en el ámbito de las Asociaciones de Bomberos Voluntarios es un desafío y, a la vez, una invitación a la reflexión colectiva para poder así construir entre todas y todos una forma diferente de inclusión y de tránsito por las organizaciones.

Una invitación que trasciende al momento del encuentro en sí porque servirá para que, en nuevas oportunidades, varones y mujeres pensemos cómo construimos, cada uno, la sociedad. Si continuamos trabajando se vendrán los encuentros de género donde dialoguemos mujeres y varones y acordemos algunas cuestiones para cuidarnos.

Las Asociaciones de Bomberos Voluntarios fueron uno de los ámbitos de actuación para la mujer que, si bien se dispusieron a recibirlas, llevó tiempo la nueva construcción social con esta realidad. Realidad que se construye por los sujetos que la integran en un contexto socio histórico, económico y político. Es decir que nosotros somos quienes hacemos la realidad.

Las Asociaciones de Bomberos Voluntarios no escapan a la institución imaginaria de nuestra sociedad. Este concepto elaborado por Cornelius Castoriadis ha sido un gran delbelador de algo que la sociedad no comprendía, buscando dar cuenta de qué cosas la mantienen unida:

- Nos valemos para ver cómo la realidad es a través de la creación o invención de aquellos sujetos que la componen y, por lo tanto, no es real.
- Es social porque no tiene existencia fuera del colectivo anónimo a través del que se instituye. Es por esto que cada sociedad crea su lenguaje al mismo tiempo que crea sus instituciones.

Es Indispensable resaltar que cuando hablamos de igualdad lo decimos en función de la igualdad de derechos civiles, económicos y sociales para todas las personas y este debe ser el tema de debate y reflexión, punto fundamental a la hora de pensar en la sociedad en la que queremos vivir y la única manera de lograrlo es entre todos y todas.

### ***La construcción del concepto género***

La identidad de género está dada por reglas, acuerdos y normas establecidas para desempeñar roles y funciones de cada sexo dentro de la cultura, tiene que ver con un orden social que cambia y se modifica, y no con un orden natural que petrificaría dichos roles y funciones (Beatriz Leonardi, Cambio Social y Género).

Somos sujetos con género (que no es producto de la naturaleza), con sexo (componentes biológicos y anatómicos). Los discursos a través de los cuales se realiza esa construcción social y las prácticas sociales que los determinan van a ir edificando representaciones culturales que originan y/o reproducen estereotipos de género.

Hay que tomar en cuenta que dichos estereotipos se han fundado en el principio de inequidad ya que aún hoy tenemos construcciones patriarcales como modelos de aquello que la sociedad espera para la mujer y para el varón.

El género es una construcción, inclusive el término género ha evolucionado diferenciándose de la palabra sexo para expresar la realidad de que la situación y los roles de la mujer y del hombre son construcciones sociales sujetas a cambio.

Género es constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que se perciben entre mujeres y varones, es una manera primaria de significar las relaciones de poder.

El género es un campo en el cual o, a través del cual, se articula y distribuye el poder como control diferenciado sobre el acceso a los recursos materiales y simbólicos. Por ello es indispensable resaltar que la construcción del concepto de género guarda estricta relación con la construcción del concepto de poder.

## **Efectos psicosociales de la desigualdad de género**

Al no haber una mirada de género desde la equidad y al no utilizar esta dimensión para pensar y definir las prácticas vamos a seguir teniendo que trabajar con los efectos que esta inequidad produce. Mediante diferentes acciones o actos de inequidad se discrimina, se ignora, se somete o se subordina a las mujeres en los diferentes aspectos de su existencia.

Cuando las personas sienten un ataque material o simbólico que afecta su libertad, dignidad, seguridad, intimidad e integridad moral y/o física es porque se articulan roles de género y poder, con un monto de desigualdad que generará violencia.

Los efectos psicosociales que afectan a las personas, originados por los mitos que sostienen una construcción desigual para mujeres y varones, hacen base en que su aparición ha sido para suplir algún temor o alguna pérdida y fue así que el mito construyó estereotipos culturales y sociales que se transmiten a través de acciones. Un hacer que realiza, no una persona en sí misma sino un personaje (un rol social que está establecido previamente), y así el mito es sostenido y retroalimenta nuestras matrices de aprendizaje.

Si todas las mujeres hemos aprendido a comportarnos en sociedad como el mundo esperaba de nosotras es porque nos han transmitido a través de los modos de aprender-enseñar algo que, en muchos casos, ni siquiera permite el análisis o el cuestionamiento. Somos sujetos matrizados de una forma determinada y por ende sujetos a esa forma de actuar que la sociedad pretende y espera de nosotros.

Interesante para reflexionar son los arquetipos para la construcción social de los roles de la mujer que hemos ido incorporando desde la infancia, en el momento de mayor conexión con el amor maternal o los comienzos escolares, y fue así que nos dijeron a quiénes imitar.

Cenicienta	Caperucita Roja
La mujer siempre está dispuesta a limpiar y el premio es recibir al príncipe, cuando el príncipe tenga ganas de salir a buscarla.	Si la mujer tiene iniciativa será castigada por no "obedecer". Además deberá cumplir con la atención de quienes la necesitan.

Se trata de mujeres bellas, dulces, dependientes y dóciles, siempre con un rasgo de pasividad. Nada “mejor” que nutrir desde la infancia aquello que la sociedad espera de una mujer. La opción para tener otro papel en el cuento es ser la malvada o la bruja. ¿Será puro cuento?

### ¿De dónde venimos?



Como se dijo, el concepto de género se refiere a unas diferencias sociales y relaciones entre los hombres y las mujeres aprendidas, cambiantes con el tiempo y que presentan una gran variabilidad entre las diversas culturas y aún dentro de una misma cultura.

Estas diferencias y relaciones son una construcción social y han sido aprehendidas a través del proceso de socialización. Son específicas de un contexto y pueden ser modificadas.

Imaginemos esto en una organización acostumbrada a ser dirigida por varones y formada por varones, lleva tiempo y esfuerzo pensar y realizar los cambios necesarios para que las mujeres sean no solamente incluidas sino además respetadas en todos sus derechos.

Venimos de una construcción social donde el varón tenía asignado y respondía a mandatos relacionados con el mundo público (la política, la administración, la toma de decisiones, la producción, la búsqueda de recursos) y en cambio la mujer tenía -únicamente- como espacio de desempeño el mundo privado (el hogar y sus tareas, el cuidado y la crianza de los niños, familiares, esposo, administración de los recursos).

Esta realidad es sobre la cual se han construido los estereotipos de género y los mitos son los encargados de sostenerlos a través del tiempo.

### ¿Por qué es necesario modificar la realidad y hacer que esos mitos dejen de ser sostenidos por ellos y por nosotras?

Hay un círculo entre el comienzo de la instauración del mito y la línea que trazará para cumplir con su objetivo. Estos mitos sostienen arquetipos de “funcionamiento” de nuestra sociedad y en base a ellos se distribuyen los roles sociales haciendo que esa realidad que nos toca vivir diariamente, se repita hasta el cansancio sin ni siquiera tener la posibilidad de cuestionarla (adaptación pasiva, sumisión y negación del conflicto, entre otras).

*Una vez que las mujeres descubren esa posibilidad de inserción en la sociedad con acciones que deciden y que encuentran lugares diferentes para ocupar, se logran los cambios en los lugares o espacios de nuestra sociedad, tal es el ejemplo de las Asociaciones de Bomberos Voluntarios.*

Se percibe claramente que si hubo que pedirles a los varones la inclusión de las mujeres esto era porque había un estructurador fundamental de la sociedad y este era la exclusión. Entonces, si se obedecían construcciones históricas y culturales que fomentaban ese modo de actuar, era necesario pensar en cómo modificar esas estructuras e ir por nuevos comportamientos sociales basados en la equidad y la igualdad de trato y oportunidades.

Actualmente, las mujeres dicen que este es un espacio sobre el cual reflexionar con los varones. El lugar de exclusión del otro (como diferente) ha quedado obsoleto, ahora es todo lo contrario, solamente tendrá lugar el cambio que puedan realizar juntos, modificando juntos esa construcción de la realidad.

## **¿Por qué estamos como estamos?**

Si pudiéramos reducir la multiplicidad de causas en esta construcción de género que acostumbramos a realizar podríamos entonces cambiar el mundo desde un solo elemento, cosa imposible como sabemos.

Por eso decimos que entre otras causas están los estereotipos de género que sostenemos o colaboramos en sostener y esto es lo que sí podemos comenzar a cambiar.

Reconocer que los mitos son prácticas extradiscursivas, ya es un comienzo. Reconocer que tienen como finalidad instaurar prácticas que necesitan de soportes mitológicos, emblemas, rituales que hablen a las pasiones y disciplinen los cuerpos, es el desafío.

Los mitos se instituyen como universos de significaciones totalizadores, esencialistas, que operan como violencia simbólica ya que invisibilizan las diferencias, cristalizando los sentidos y organizando las formas de lazo social sin posibilidades de cambio.

Si podemos reconocer que el dispositivo del poder necesita que la fuerza y el discurso legitimante estén insertos en una estructura donde se mueven siempre las mismas creencias, van a poder sostener el imaginario social universal y común a toda la sociedad.

La sociedad entonces descansará en que con este modo de hacer las cosas va a lograr que las instituciones del poder, el orden jurídico, la moral y las costumbres sigan inscribiendo en los sujetos el mismo modo de hacer las cosas, el mismo modo de pensar y el mismo modo de comprender.

Es una forma de garantizarle a la sociedad su funcionamiento y reproducción sin cambios.

## ¿A dónde vamos?

Aumenta año a año el ingreso de mujeres en las Asociaciones de Bomberos Voluntarios como en otros espacios que vienen siendo ocupados solamente.

Si bien la mujer ha tenido amplia participación en organizaciones como voluntaria desarrollando tareas de *“cuidar a los demás”*, su inclusión es desde la búsqueda de paridad, de igualdad de trato y oportunidades, de protagonismo.

Todavía somos sostenedoras de mitos, naturalizamos algo que nos encierra, nos hace permanecer atrapadas entre *“las cosas como son”* y *“las cosas como tendrían que ser”*.

Se generan mensajes contradictorios en torno a la inclusión de la mujer en organizaciones que históricamente eran para varones.

A partir de algunas entrevistas surgen, desde el discurso, algunos malos entendidos como por ejemplo:

- Nosotros queremos, ellas no vienen.
- Ellas nos quieren sacar lugares.
- No tenemos dónde ubicarlas en este espacio físico *“preparado”* para hombres.
- Si no vienen es porque no quieren.
- Si vienen, que hagan lo que decimos nosotros (los varones).
- Para qué quieren venir si acá estamos bien.

*Aunque se hagan “los fuertes” a ellos también les pasan cosas...*



## Participación Femenina

Un modo de hacer diferente se ha ido logrando a través de la participación de las mujeres en los lugares de toma de decisiones, en puestos jerárquicos y, en definitiva, en lugares de poder que se han ido construyendo.

Las MUJERES tenemos un lugar que hemos construido, del que nos fuimos apropiando (no sacándoselo a nadie) sino creándolo en función de necesidades comunes (hijos, esposos, padres, hermanos, alumnos, pacientes, vecinos, colegas, etc.).

## ¿Cuánto ha cambiado nuestra sociedad por esta participación, la nuestra, la de las mujeres?

Debemos insistir siempre en este concepto de que la participación guarde esta relación con la adjetivación de femenina, porque es justamente lo que nos muestra diferentes a ellos, los masculinos. No necesitamos (aunque a veces nos impongan) masculinizarnos para lograr lugares de importancia, relevancia o poder.

Además, entre las cualidades femeninas, siguen estando las de cuidados de sí misma y de los demás. Punto sumamente importante, no olvidarnos de nuestro auto-cuidado, por estar en organizaciones donde los demás y sus bienes y vidas tienen la importancia de ser nuestros valores, no nos olvidemos de nosotras.

Si hablamos de participación es justamente en contraposición a un estereotipo que tantas veces portamos y es la *“pasividad femenina”*. Es un estereotipo construido culturalmente que sitúa a las mujeres en el lugar de víctimas por el solo hecho de ser mujeres.

Mujeres que esperan al amor de su vida, que esperan a su hijo, etc., guarda relación con un sujeto pasivo *“que solo espera”*, por lo tanto, tiene un correlato con la sumisión, la obediencia y el estar expuestas al dictamen del más fuerte (el varón).

Poca capacidad de defensa y miedosas frente a la fuerza y el poder del más fuerte (el varón). También es un estereotipo la *“actividad masculina”* y ellos cargan con esto de ser vistos siempre como *“los fuertes”*.

Decimos que también ellos tienen estereotipos que los encierran en una única mirada sobre las actitudes, los pensamientos y las reacciones que de ellos se espera.

### **Algunos mitos con lo que aún convivimos**

- La mujer siempre hace las cosas por solidaridad (no espera nada a cambio).
- La mujer va a las organizaciones porque tiene simpatía con algún varón o porque él la llevó.
- El hombre dispone qué hace SU mujer.
- El hombre dirige, la mujer obedece.

## ¿La oportunidad pasa y se aprovecha o se crean las condiciones para que vuelva a pasar?

Hay una frase que dice, *“Tal como la marea viene y va, así lo hacen las oportunidades”*. Y justamente ese fue el sentido del origen de la palabra oportunidad. Refiere a aquella época en la que un barco se acercaba ante los grandes puertos y algunas veces tenía que esperar la marea hasta que pudiera llegar al muelle.

El término en latín es *op portus* (*op*: antes, *portus*: puerto), que significa un barco que espera cerca o delante de un puerto el momento cuando a su turno la marea lo lleve a destino.

Con lo cual a la oportunidad la estaban esperando todos (capitán y tripulación)



listos para aprovechar ese momento, porque sabían que si lo perdían tendrían que esperar otra marea para entrar a puerto y, si bien hay quienes piensan que dejar pasar una oportunidad es una pérdida o un impedimento, se aprende que las oportunidades (como las mareas) pasan con frecuencia, y vuelven a pasar.

El tema es una vez que uno llega a puerto ¿qué hace? ¿Cómo lo hace? ¿En qué condiciones se vuelve a dar una oportunidad? ¿Es suficiente que se den las condiciones para que esto vuelva a suceder? Se puede decir que a veces sí y a veces no.

Una condición para darse cuenta de que vuelve a aparecer la oportunidad es estar atentos, es buscar que las condiciones se encuentren, es estar dispuestos a soñar con qué oportunidad se quiere encontrar, es algo de la imaginación y del deseo teniendo en el horizonte las ansias de ser concretado.

Pero que no queda en el sueño, sino que hay algo para hacer para que esas condiciones se encuentren y la oportunidad vuelva a darse.

¿Cuántas veces en lugar de buscar las condiciones las personas solamente se quedan pensando en lo que no sucedió, pero no hacen nada para que el cambio se produzca?

***Si continúas haciendo lo que siempre has hecho, continuarás obteniendo lo que siempre has obtenido. Para conseguir algo diferente, debes comenzar por hacer algo diferente. (Albert Einstein)***

Escribir es una oportunidad de estar con muchas personas, es decir, hace llegar lo que uno piensa a más gente de la que podría encontrarse cara a cara, o hablar por teléfono o por chat. Es también un arriesgarse a quedar atrapado en sus propias palabras, es animarse a mostrar lo que uno piensa.

Hay un ejemplo muy gráfico sobre este tema que relata: “¿Qué son los inventores? Gente que ve la oportunidad en las cosas que otros no ven, personas cuyos sentidos están vivos a las posibilidades creativas. Los inventores fracasan muchas veces; sin embargo, se dan cuenta que cuanto más trabajan, cuanto más estudian y cuanto más de cerca miran, mayores son las posibilidades de tener éxito”.

Aportando algo más claro sobre este punto, es importante resaltar que la oportunidad no es una mera posibilidad o un acontecimiento fortuito. Con frecuencia se deben producir las condiciones para que se visualicen las oportunidades.

Guarda relación este tema con las posibilidades de plantear diferentes estrategias, ya que si siempre se va por el mismo camino es prácticamente imposible que se encuentre con otra situación. Quizás, intentando nuevas estrategias se logren cosas diferentes.

### ***Si de promover oportunidades se trata...***

Dado que la perspectiva de género incorpora las discusiones que se vienen dando en diversos espacios (académicos, de intervención, políticos) para precisar las miradas, sentidos e interpretaciones predominantes (y emergentes) en torno a las relaciones sociales de género en una sociedad, es fundamental que en cada es-

pacio organizacional exista la posibilidad de reflexionar sobre qué queremos para nuestro futuro.

En muchas organizaciones ya existe un área de género y tiene que ser un espacio donde todas y todos asuman un compromiso de modificar estereotipos y promover acciones de igualdad de trato, oportunidades y derechos.

¿Será mucho pedir que en cada Asociación se junten a pensar cómo construimos cada uno de nosotros la sociedad? Nuestra sociedad dispuso qué cosas correspondía a cada persona de acuerdo a una determinada forma de comprender el género ¿no será que ya es hora de pensar de nuevo y modificar algunas cosas?

El mundo ha cambiado y las posibilidades se han abierto hacia otras formas de interacción, pero la pregunta es ¿todo lo que debía cambiar, cambió? ¿Cambiaron ellas y cambiaron ellos? Las organizaciones ¿se adaptaron al cambio o sucumbieron ante lo inevitable?

Tenemos la posibilidad, como sujetos activos, de fortalecer y modificar nuestras organizaciones para que haya más igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres. Sin fomentar los extremos, pensar estrategias para nuestras organizaciones confiando y estimulando todo nuestro potencial.

Si seguimos creyendo en lo que hacemos, creyendo en lo que podemos hacer y creamos posibilidades y oportunidades para que muchas más mujeres puedan ocupar lugares que sean de libertad y de crecimiento (para sí y para la sociedad), estaremos en una organización que cambia de acuerdo al nuevo contexto social.

Para pensar juntos hay que buscar acciones que puedan aportar a la transformación de las condiciones de desigualdades e inequidades existentes y esto requiere una participación activa en iniciativas que de distintos modos, se propongan desnaturalizar prejuicios existentes en distintos espacios e instituciones sociales.

Celebremos cada día en el que fomentemos el cambio, que haya lugar para nuevos sentidos, desarrollando y diseñando estrategias de involucramiento y articulación donde diferentes actores sociales se encuentren aportando modificaciones a las condiciones establecidas que generan inequidad.

Saber que quienes ingresan a una Asociación de Bomberos Voluntarios lo hacen desde la responsabilidad y el compromiso ético y, por sobre todas las cosas, abrazan valores indispensables para nuestra vida en sociedad. Esta invitación a la reflexión sobre cómo el género nos determina y cómo podemos hacer para modificar algunas cuestiones sociales no es más que otra responsabilidad para asumir.

Entre todas y todos vamos a colaborar para la construcción de un sujeto social que cree y trabaje colectivamente, no sólo por el hecho de ser una necesidad humana sino porque críticamente esperamos que los sujetos no se arraiguen a los preceptos de individualismo egoísta y exitista que tanto nos imponen.

Será un cambio no solamente para sí, sino que será un fortalecimiento del entramado social pensando en una sociedad construida por todos, con un sentido de equidad. Esto debería ser para cada actor social -también para las bomberas y los bomberos- un motivo más para el compromiso social asumido.

Para finalizar, me gustaría citar a Dalmiro Saenz cuando dice que *“Ser feliz es simplemente una cuestión de coraje”*, entonces tomemos siempre lo simple que allí

estará el secreto del saber hacer.

Mantengan el coraje como hasta ahora para adaptarse a cada cambio que la vida nos propone y, cuando trabajen, contagien felicidad. La gente lo nota, lo agradece y lo intercambia.

Saldrán entonces cada vez más fortalecidos. Fundamentalmente sean felices con lo que hacen, busquen las oportunidades de reflexionar sobre género y así seremos todos mejores personas. ■



Presidentes de las Federaciones provinciales y participantes en el Acto de Apertura de las Primeras Jornadas Internacionales de Género, Emergencias y Derechos Humanos.



Lic. Silvia Inés Freiler  
Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable  
de la Nación  
Responsable de la Dirección de Participación  
y Comunicación Social

Impacto del cambio climático  
en las comunidades.  
Implicancia de género

Conferencia [ 7 ]



A las personas que no están familiarizados en los temas ambientales, les resulta difícil relacionar el cambio climático con el género.

### **¿Qué es clima?**

Cuando hablamos del tiempo o del clima de una región nos referimos a conceptos diferentes pero relacionados entre sí.

Por *tiempo* se entiende meteorológico, es decir, el estado de la atmósfera en un determinado día, semana o mes. Las características del tiempo son la humedad, la temperatura, la presión, las precipitaciones y la nubosidad en un determinado momento y lugar.

El *clima* es el conjunto de fenómenos meteorológicos tales como temperaturas medias, precipitaciones medias, vientos dominantes que caracterizan el estado medio de la atmósfera durante un período de tiempo largo (típicamente 30 años) en una región del planeta.

Las variables más comunes para evaluar el clima son: la temperatura y la precipitación.

La temperatura es una variable que define a los climas cálidos y fríos, y la precipitación es la que distingue a los climas húmedos y secos.

### **Variabilidad climática**

El clima exhibe importantes variaciones que pueden ocurrir de un mes a otro, de un año a otro o bien en escalas temporales más largas, como ser de una década a otra.

La variabilidad climática es la variación en la media u otras estadística, tales como desviaciones estándar, ocurrencia de extremos, etc.

### **Cambio climático**

Es un cambio en la tendencia de las variables climáticas (y en su variabilidad) caracterizada por un relativamente suave crecimiento o decrecimiento de su valor promedio durante un determinado período (usualmente década o más).

Este es un momento crucial, camino a negociar la nueva estrategia internacional de cambio climático, ofreciendo a todos los actores el conocimiento esencial y la orientación concreta acerca de cómo sus acciones en cuanto al cambio climático pueden llegar a ser una mejor respuesta a las necesidades de hombres y mujeres en países en vías de desarrollo.

## **Consecuencias del Cambio Climático**

### **Riesgos naturales**

- Aumento de la magnitud de crecidas fluviales.
- Aumento de los deslizamientos de tierras.
- Aumento de la intensidad, frecuencia y magnitud de los incendios.
- Aumento de la contaminación del aire relacionada con las partículas y el ozono troposférico.
- Extensión de la posibilidad de contagio de enfermedades sub-tropicales.
- Plagas y enfermedades forestales.
- Disminución de la rentabilidad de las ganaderías.
- Aumento de una media de 50 centímetros del nivel del mar.
- Inundaciones.
- Elevación de la temperatura mundial.
- Derretimiento de los reservorios de agua dulce en estado sólido (polos y nieves eternas).
- Aumento de la desertificación por la pérdida de propiedades de los suelos.

## **Consecuencias en Argentina**

- Un incremento del caudal de los ríos y mayores precipitaciones, en especial en la cuenca del río Salado.
- Sequías prolongadas y disminución de caudal en los ríos nacidos en los andes cordilleranos, como resultado del retroceso de los glaciares de la región.
- Aumento de un grado en la temperatura promedio en todo el país. Y seguirá subiendo entre 2 y 4 grados más en los próximos años.
- Climas aún más cálidos de los que se están viviendo actualmente, sobre todo en la zona centro y norte de la República Argentina.
- Extinción de especies y ecosistemas.

## **Impacto del Cambio Climático en la comunidad**

Los pobres son los más vulnerables al cambio climático y, entre ellos, las mujeres, ancianos y niños.

Por muchos años se ha supuesto que los impactos negativos del cambio climático y los esfuerzos por mitigarlos tienen efectos similares tanto en mujeres como en hombres.

El mundo ha venido reconociendo cada día más que mujeres y hombres viven la experiencia del cambio climático de manera diferente y que las desigualdades de género disminuyen la capacidad de las mujeres para hacerles frente.



También se ha ido reconociendo que las mujeres son gestoras importantes de cambio y poseedoras de conocimiento, de saberes adquiridos y destrezas importantes para todo lo relacionado con la mitigación, adaptación y reducción de riesgos frente al cambio climático, lo cual las convierte en actoras cruciales en esta área.

En consecuencia, existe una necesidad apremiante de adoptar un enfoque sensible al género en la formulación de políticas y programas sobre cambio climático.

Vincular el cambio climático con el desarrollo humano sigue siendo un desafío importante, en particular debido a que muchos perciben el cambio climático como un asunto puramente científico o técnico.

La introducción del concepto de género es necesaria para vincular el impacto de cambio climático y el género.

### ***¿Qué es género?***

En este sentido, género hace referencia a las condiciones culturales, sociales, económicas y políticas que constituyen la base de ciertos estándares, valores y pautas de conducta, relacionados con los géneros y las relaciones entre ellos.

*Se refiere a las normas, roles y pautas culturales, específicos para varones y mujeres en una sociedad.*

Los proyectos de género toman un enfoque estructural de las relaciones entre los sexos que son cuestionadas y rectificadas para lograr una mayor justicia e igualdad.

Es necesario diferenciar lo biológico, es decir, aquellas características sexuales que se traen al nacer (el sexo); de los roles y las pautas culturales de una sociedad.

### ***¿Qué es cultura?***

Es un conjunto de símbolos, valores y significados que los grupos sociales humanos utilizan, modifican y reproducen para su interacción y relación con el medio. (J. Branunstein)

### ***Desarrollo sensible al género***

Son todas las acciones y el sentir humano expresado de distintas formas, tales como lo que se canta, lo que se cultiva, lo que se come.

Es también parte de la cultura, la manera de relacionarse con otras personas (varones y mujeres entre sí y varones y mujeres), con otros pueblos y con otro ambiente.

Significa un proceso diseñado conjuntamente en el que varones y mujeres tienen igual parte de la responsabilidad total de desarrollo social, económico, político, cultural y espiritual de su sociedad; en un proceso al que cada uno puede aportar sus propias habilidades, ideas, aspiraciones y necesidades.

## **La Transversalidad**

El sistema de género no está aislado sino que atraviesa todo el entramado social, articulándose con otros factores condicionantes y generando situaciones específicas relacionadas con la edad, el estado civil, la etnia, la educación, la clase social, etc.

Las problemáticas que se derivan de las relaciones de género sólo pueden encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres como en los varones.

## **Relación entre género y medio ambiente**

Varones y mujeres interactúan de forma distinta con el medio ambiente. El uso de recursos por género y las relaciones por género deben ser considerados como foco de análisis. Dichas características tienen una importante influencia en el aprovechamiento del medio ambiente.

El hecho de que ante una situación de suelos no fértiles y sequía grave, el hombre emigre en busca de trabajo y de una actividad remunerada coloca a la mujer y los hijos en esas tierras poco productivas tratando de subsistir de la forma que puedan; sin poder tomar muchas precauciones para no seguir desertificando.

El medio ambiente constituye un ámbito en el que se hacen presentes las prácticas discriminatorias. Estas se relacionan con las condiciones ambientales peligrosas que obligan a los habitantes a desplazarse de sus tierras, especialmente pobladores rurales de zonas aisladas y miembros de pueblos originarios.

## **La búsqueda de la Equidad**

El concepto de género nos lleva a la estructuración y reestructuración de las relaciones de género, proceso en el cual se dan las transformaciones. En este camino algunos elementos permanecen, mientras otros se modifican con ritmos e intensidades diferentes.

En la elaboración de proyectos no puede estar ausente la preocupación por equiparar espacios, tiempo, prestigio y poder entre los géneros.

Varones y mujeres tienen diferente acceso al control de los recursos, son afectados de forma distinta por los problemas ambientales y su participación en el manejo sostenido de los recursos y en los proyectos de desarrollo no es equitativa, como tampoco lo son los beneficios que reciben.

Hay que trabajar con sujetos sexuados, tomando en cuenta clase, etnia, religión, edad y, a partir de ahí, determinar cuáles son las relaciones entre varones y mujeres por género.

Una de estas estrategias para enfrentar los problemas ambientales es el uso de indicadores de género para el seguimiento y la evaluación de proyectos que aplican la perspectiva de género, relacionando el mejoramiento de las mujeres y la equidad entre los géneros.

### **Algunos datos importantes sobre la mujer en las regiones más pobres (FAO)**

- En algunas regiones el 60% de los hogares tienen una mujer al frente.
- Más del 70% de las personas pobres del mundo son mujeres y niñas.
- Muchas mujeres dedican hasta 5 horas al día a recoger leña y agua, y hasta 4 horas a preparar los alimentos.

### **Transversalización de la perspectiva de género**

La idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales quedó establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros (Pekín 1995).

La estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja.

La necesidad de desarrollar un enfoque sistemático sobre la dimensión de género en los planes y políticas que se formulan a nivel gubernamental, está señalada por organismos nacionales e internacionales que trabajan en la lucha contra la desertificación.

Hay que incorporar políticas públicas con visión de género para lograr la satisfacción de las necesidades que hacen al bienestar colectivo-social ya que hombres y mujeres tienen necesidades diferentes. ■



Subsec. José Luis Barbier durante el Acto de Cierre entregando certificados de asistencia.



Dra Alicia Endara  
Especialista en Hemoterapia e Inmunohematología  
Asociación Argentina  
de Hemoterapia e Inmunohematología

## Hemoterapia en la Emergencia

Conferencia [ 8 ]



Según la Organización Mundial de la Salud hay alteraciones en las personas, la economía, los sistemas sociales y el medio ambiente causados por sucesos naturales o producidos por el hombre que demandan una respuesta inmediata de la comunidad afectada.

Los eventos adversos se dividen en dos categorías:

- Cuando pueden tener respuesta de la propia comunidad, los daños son graves e inmediatos pero pueden ser manejados con los propios recursos, se trata de una EMERGENCIA.
- Cuando la demanda excede la capacidad de respuesta que puede tener la comunidad y los recursos son insuficientes para dar una respuesta adecuada, se trata de un DESASTRE.

### ***Evento adverso con víctimas múltiples***

*“Lo mejor para la mayor cantidad”*

Suceso súbito e inesperado, de carácter violento, que provoca un número de víctimas que supera la capacidad de atención con recursos y procedimientos habituales.

### ***La demanda excede la capacidad de respuesta***

Se pasa de una ética individual a una ética colectiva frente a la necesidad asistirá la mayor cantidad de víctimas. Se asume el deber de diferir los casos no recuperables frente a la asistencia del mayor número de personas.

Frente a un Desastre todos tenemos un rol importante. Nuestro desempeño en el lugar que ocupamos depende de cuestiones de actitud y aptitud.

Aptitud	Actitud
Formación y Conocimiento	Posicionamiento frente a la situación

El trauma es un daño intencional o no intencional causado al organismo por su brusca exposición a fuentes o concentraciones de energía mecánica, química, térmica o radiante que sobrepasan su margen de tolerancia; o factores que interfieren con los intercambios de energía en el organismo, como la ausencia de elementos esenciales para la vida como el calor y el oxígeno.

## **Trauma como causa de muerte**

- 1° causa de muerte para la franja de 1 a 44 años.
- 2° causa de muerte para todos los grupos de edad.
- Responsable del 80% de las muertes de los adolescentes.
- Responsable del 60% de las muertes en la niñez.

## **Etapas del trauma**

- Prevención.
- Etapa prehospitalaria (predespacho, despacho, en tránsito, llegada al escenario, asistencia de la víctima, traslado al hospital adecuado).
- Etapa hospitalaria (recepción inicial en la guardia médica, tratamiento definitivo de las lesiones. Evaluación primaria y secundaria).
- Etapa de rehabilitación y reinserción social.

## **Atención inicial del trauma**

1. Evaluación de la escena.
2. Generalidades del trauma.
3. Reconocimiento inicial del paciente.
4. Sistemática ABC.
5. Situaciones de cargar y llevar (el estado de gravedad no permite que se pierda tiempo).
6. Reconocimiento secundario.
7. Situaciones especiales en trauma.

## **Objetivos de la atención inicial**

1. Evitar nuevos traumatizados.
2. Estabilizar la vía aérea y la columna cervical.
3. Estabilizar la ventilación y oxigenar.
4. Estabilizar parámetros vitales y cohibir hemorragias externas.
5. Reconocer shock (si es cargar y llevar: traslade).
6. Estabilizar otras lesiones.
7. No causar más trauma.

## **Sangrado como causa de muerte en trauma**

El sangrado masivo provoca pérdida de una volemia en menos de 24 horas, 50% volemia en tres horas, sangrado superior a 150 ml/ min. + de 20 min.

Es la principal causa de muerte materna en países no desarrollados, la tercera causa de muerte materna en países desarrollados, la segunda causa de muerte más frecuente en la escena del trauma y en la etapa hospitalaria. Es la complica-



ción postoperatoria inmediata más frecuente y grave de la cirugía electiva.

### **Clasificación de la hemorragia aguda:**

Severidad de la hemorragia	Clase I	Clase II	Clase III	Clase IV
Pérdida de sangre (ml.)	- 750	750-1500	1500-2000	+2000
Frecuencia de pulso mmHg	-100	+130	+120	+140
Tensión arterial	Normal	Normal	Disminuída	Disminuída
Frecuencia respiratoria	14-20	20-30	30-40	+40
Diuresis	+30	20-30	5-15	
Estado de conciencia	Leve ansiedad	Moderada	Confusión	Letargia

### **Reconocimiento inicial**

Evaluar circulación y controlar hemorragias con el objetivo de descartar estado de shock y cohibir por compresión las hemorragias externas.

Para detectar los signos de shock hay que chequear un grado variable de alteración del sensorio, ausencia de pulso periférico con presencia del carotideo, piel pálida, sudorosa, fría y pegajosa.

Todo traumatizado que tenga su presión arterial máxima igual o menor a 80 mm de hg. está en shock hipovolémico y la hemorragia puede ser interna con difícil manejo prehospitalario o externa que debe ser controlada por férulas.

### **Shock hipovolémico**

Es un estado fisiopatológico causado por la pérdida masiva de sangre con inadecuado aporte de sustratos y oxígeno a los tejidos y deficiente remoción de productos finales del metabolismo.

El tratamiento tardío provoca daño tisular irreversible y muerte.

Las causas pueden ser por un hecho traumático, por emergencia quirúrgica o por accidente quirúrgico. Se debe restaurar la perfusión tisular, reestablecer la oxigenación tisular y corregir la hemostasia.

## **Estimación de pérdida de volumen en trauma**

- Hemotórax unilateral 3000 ml.
- Hemoperitoneo 2000-5000 ml.
- Fractura de pelvis 1500-2000ml.
- Fractura de fémur 800-1200 ml.
- Fractura de tibia 350-650 ml.
- Fracturas menores 100-500 ml.

## **Hemorragia periparto. Manejo de la hemorragia obstétrica**

- Reanimación y manejo del sangrado: asegurar adecuada oxigenación, apropiado acceso venoso, infusión de expansores de volumen y transfusión de GRD (+ 40% de pérdida de la volemia).
- Corrección de la hemostasia alterada haciendo recuento de plaquetas, TP, KPTT, fibrinógeno y dímero D.
- Evaluar respuesta terapéutica: monitoreo de pulso, TA (central), gases en sangre, EAB y diuresis. Control de HTO/HB, recuento de plaquetas y pruebas de coagulación.
- Abordaje del sitio de sangrado.

## **Soluciones expansoras**

**Cristaloides:** Solución fisiológica al 0,9% proporción 3/1, no usar soluciones glucosadas ya que la hiperglucemia agrava el daño del SNC.

**Coloides:** provocaría alteración de la función plaquetaria a un volumen mayor a 20 ml/kg. Gelatinas.

Los estudios en los glóbulos rojos del paciente se deben efectuar en una muestra previa a la transfusión y deben incluir tipificación del grupo ABO, del factor RH, TAD y prueba de compatibilidad entre los glóbulos rojos del donante y el suero del receptor.

## **Soporte transfusional**

No al “*combo hemostático*”. Transfusión preventiva de plaquetas o PFC, aplicación de diferentes “*fórmulas*” de reposición a ciegas como suplemento de la transfusión de GRD.

## **Transfusión de glóbulos rojos**

En una cirugía programada se debe controlar el grupo ABO y Factor Rh idénticos y compatibles, respetar el factor RH negativo en mujeres jóvenes en edad de procrear y en pacientes previamente sensibilizados con presencia de Anti-D, mantener HB mayor a 7 g/dl o mayor a 9 g/dl en caso de antecedentes de cardiopatía o disfunción pulmonar.

Ante un trauma comenzar con GRD de grupo O, factor RH negativo hasta agrupar al paciente. Con prueba de compatibilidad en curso, advertir la posibilidad de reacción transfusional hemolítica, sobre todo en mujeres y pacientes en los que se desconozcan los antecedentes transfusionales.

### ***Transfusión masiva***

- La transfusión de GRD en 24 horas: equivalente a la pérdida total de la masa globular original del paciente.
- La transfusión de 4 o más unidades de GRD en una hora.
- El reemplazo del 50% del volumen sanguíneo total en tres horas.

### ***Transfusión de 15 a 20 U GRD***

Se debe realizar un recuento de plaquetas, Tiempo de Protrombina (TP) y concentración de fibrinógeno. Cada 30 minutos después de la pérdida de 1,5 volumen sanguíneo, según el equilibrio de pérdida -reposición- reparación quirúrgica del sangrado.

### ***Hemorragia postraumática multifactorial***

El componente quirúrgico o vascular es un daño anatómico y se resuelve con cirugía- embolización.

La coagulopatía postraumática:

1. Hemodilución.
2. Acidosis Metabólica.
3. Hipotermia.
4. Consumo De Factores.
5. Hiperfibrinólisis.
6. Anemia Extrema.

Hay diferentes alternativas terapéuticas para el manejo de las alteraciones de la coagulación entre las que podemos enumerar: plasma fresco congelado, concentrado de factores protrombina, concentrado de plaquetas, vitamina K, inhibidores de la fibrinólisis, crioprecipitados y rFVIIa.

### ***Corrección de los trastornos de la coagulación:***

- Corregir con TP 30-50 % +1.5 veces o nivel factores men 25%.
- PFC: 10-25 ml/kg. Efectos adversos riesgo de infecciones y aumento de la volemia.
- Concentrado de factores protrombinicos: TP deseado – TP del paciente /2=UCFP o 50 UI/kg. Eventos adversos: transmisión de agentes virales o priones, CID, trom-

bosis por factores activados.

- Concentrados de plaquetas: corregir con menos de 50 x10<sup>9</sup>/l, 1 concentrado plaquetario o 1 a 2 CP c/10 kg.
- Inhibidores de la fibrinólisis, EACA, APROTININA, ácido tranexámico.
- Crioprecipitados. Con fibrinógeno men 1g/l:1 u c/10 kg.

## **Eventos adversos en TM**

- Toxicidad por citrato, potasio, hipotermia.

## **Disminución de la temperatura corporal**

- 1,5°c por cada 4 l de cristaloides infundidos a temperatura ambiente.
- 1,5° c por cada 2 l de grd (8u) transfundidas a 4-6°c.

## **Recomendaciones**

Entibiar soluciones expansoras, administra GRD a través de equipos de calentamiento de la sangre, equipados con sensores de presión, de burbujas y de temperatura. Mantener la temperatura del quirófano a 28°c.

El FVIIa recombinante requiere la presencia de plaquetas y factores de coagulación adecuados para lograr la hemostasia. No reemplaza los hemocomponentes, antes de la administración corregir la acidosis.

## **Uso del rFVIIa. Recomendaciones del comité de expertos**

- Ante un no seguimiento de pasos previos: presencia de lesión orgánica no tratada o coagulopatía no tratada.
- Uso como último recurso en paciente in extremis.
- Acidosis no corregida.
- Falta de mordiente: fibrinógeno, plaquetas.
- Ausencia de coagulopatía.

*Es mejor estar preparados para algo que nunca suceda a que suceda algo para lo cual nunca estuvimos preparados. ■*





*Presidente Carlos A. Ferlise durante el Acto de Cierre entregando certificados de asistencia.*



Lic. Osvaldo Lori  
Comandante Mayor y Jefe de Bomberos de Salto,  
provincia de Buenos Aires

La seguridad del bombero/a.  
Programas de seguridad  
y procedimientos operativos  
de emergencias.

Conferencia

[ 9 ]





Pensar o creer que todos los riesgos o peligros pueden eliminarse, es un error.  
Pensar o creer que todos los riesgos o peligros detectados no pueden ser corregidos o puestos bajo control, también es un error.

### **Objetivo**

El objetivo de un Procedimiento o Sistema de Prevención es lograr la puesta bajo control de los peligros y riesgos que se consideran las causas desencadenantes de accidentes y/o enfermedades de la profesión.

Aplicando medidas de prevención es posible evitar hechos accidentales y lograr un estado de seguridad.

Para alcanzar y mantener un estado de cosas sin riesgo o peligro, tanto potencial como real, debemos eliminar o poner bajo control las causas que lo desencadenan, previendo y previniendo su ocurrencia en pos de lograr el Cero Accidente.

### **Sistema de corrección y prevención**

La seguridad es una obligación legal, una necesidad social y una conveniencia institucional.

### **Accidentes**

Un accidente es un suceso eventual y/o inesperado que interrumpe un proceso normal, pudiendo causar lesiones o pérdidas.

Se trata de cualquier acontecimiento inesperado o desviación no prevista de la operación que interrumpe o interfiere el proceso ordenado de la actividad de que se trate y que puede ocasionar daños de tipo material y/o lesiones personales, sin que necesariamente ambos o uno de ellos se produzcan.

- ¿Existen accidentes de bomberos?
- ¿De qué tipo?
- ¿Cuántos?
- ¿De qué gravedad?

Es muy importante considerar en este punto la noción de causa potencial.

Las causas potenciales son los principios o razones de aquellas cosas que tienen la posibilidad de suceder, produciendo resultados y/o consecuencias, o de no suceder.

En este sentido, eliminando o corrigiendo las causas es posible evitar los efectos.

### **¿Cómo se pueden evitar?**

Analizando el accidente con el/los participante/s para encontrar las acciones que deberían haberse realizado para evitarlo.

Las causas son principios o razones de una cosa que, como causal, posee una relación de causa - efecto.

## ***Estadísticas de accidentes***

La estadística permite contabilizar los accidentes diferenciando los que evidencian tipo y prevalencia, de los que producen lesiones a los bomberos. También permite identificar las áreas en que deben aplicarse acciones preventivas.

Las estadísticas representan experiencia masiva de individuos, no previenen accidentes pero proporcionan una base de datos para elaborar programas de seguridad eficaces. Para ello, es necesario utilizar definiciones uniformes que permitan comparaciones significativas.

## ***Normas de Seguridad***

Son modelos a los que se ajustan las prácticas de trabajo, para su realización sin riesgos o con riesgos controlados.

## ***Seguridad***

Conjunto de técnicas que tienen por objeto la prevención de accidentes.

## ***Seguridad Personal***

Estado de ánimo de confianza y tranquilidad originada en una actitud preventiva de las personas, que permite corregir o prevenir riesgos.

## ***Seguridad Bomberil***

Conjunto de técnicas que tienen por objetivo la prevención de los accidentes, generando una actitud preventiva de corregir y/o prevenir riesgos, que logre un estado de ánimo de confianza y tranquilidad tanto para los bomberos como para sus familias.

## ***¿Cómo se pueden evitar los accidentes?***

### ***Procedimiento analítico:***

- Condiciones inseguras
- Factores personales inseguros
- Actos inseguros
- Falla de organización

## ¿Cómo se corrigen?

### **Procedimiento correctivo:**

- Medidas de prevención, prioridades, plazos de ejecución, responsabilidades de ejecución.
- Condiciones inseguras - causas que deben ser corregidas
- Factores personales inseguros - aptitudes psicofísicas - biológicas
- Actos inseguros - conocimientos, habilidades, eliminar costumbres arraigadas, falso machismo, yoísmo.
- Falla de organización - vulnerabilidad: falta de política, métodos de trabajo, educacional, no atender actos inseguros.

### **Procedimiento preventivo:**

- Prevención temprana sobre condiciones inseguras.
- Prevención operativa sobre factores personales, aptitudes, actitudes y actos inseguros.
- Prevención organizativa: sobre las fallas o vulnerabilidades.
- Prevención pasiva: planificación, equipamiento y entrenamiento para actuar minimizando los riesgos, por ejemplo, las brigadas de sustancias peligrosas, las brigadas de cuerda, etc.

La tarea de los bomberos es considerada como de alto riesgo y esto es indiscutible. Sin embargo, muchas veces se observan trabajos innecesariamente arriesgados en siniestros relativamente sencillos o elementales.

Los hechos heroicos deben quedar en su debido y respetado lugar, en épocas donde se combatía a los siniestros en desigualdad de condiciones, arriesgando mucho y peleando frente a los incendios hasta las últimas consecuencias, con pocos medios y sin la protección personal adecuada.

### **Etapas de un servicio:**

- Trayecto hacia el cuartel (In tinere).
- Respeto de las normas de seguridad vial (motociclistas, conductores, peatones, etc.).
- Respeto por las velocidades máximas permitidas, uso del casco o cinturón de seguridad, VTV al día, respeto hacia los demás usuarios, cumplimiento de las normas de tránsito (señales, semáforos, etc.).

La emergencia nunca justifica la velocidad, las transgresiones a las normas de tránsito, ni el riesgo personal.

¿Cuántos minutos se ahorran los bomberos con el exceso de velocidad? ¿Qué sucedería en caso de un accidente con el personal, el móvil, los materiales, la responsabilidad civil, penal y psicológica?

Muchas veces pretendemos obtener buenos resultados haciendo mal las cosas.

### **Cada profesión requiere de ciertas características:**

- Personalidad deseable: prudente, seguro, decidido.
- Aptitudes: falta de práctica o destreza, falta de capacidad física para el trabajo, de conocimiento técnico.
- Actitudes: no utilizar equipos de protección, transgresiones, incumplimientos de normas.
- Materiales, equipos, máquinas: deficientes, no aptos, etc.

Todo desafío espera una respuesta. Sabemos de su importancia y nos preocupa de manera tal que, poniendo nuestra inteligencia al servicio de la prevención, ganemos una larga batalla que cobra considerable cantidad de vidas y bienes.

Debemos cambiar notablemente, estamos obligados profesionalmente a hacerlo. Cabe aclarar que con buena voluntad no alcanza, tenemos que avanzar mucho más y crear una conciencia de seguridad y prevención con cada paso que demos.

### **Recordemos que en los próximos días habrá:**

- Igual cantidad de accidentes.
- Igual cantidad de pérdidas.
- Igual cantidad de bomberos que no se encontrarán con sus familias.

*“No se puede mejorar lo que no se controla. No se puede controlar lo que no se mide. No se puede medir lo que no se define.” ■*

*Deming*



## AUTORIDADES DE LAS JORNADAS

### PRESIDENTE HONORARIO:

***Cdr. Florencio Randazzo***

Ministro del Interior y Transporte de la Nación

### PRESIDENTES:

***Carlos A. Ferlise***

Presidente Consejo Nacional de Bomberos

Presidente Organización de Bomberos Americanos - O.B.A.

***José Luis Barbier***

Subsecretario de Desarrollo y Fomento Provincial  
del Ministerio del Interior y Transporte de la Nación

### COORDINADORA GENERAL:

***Dra. Natalia Messina***

### COORDINADORA ACADÉMICA:

***Lic. Cristina Cantatore***

## Consejo Nacional de Bomberos

Hipólito Yrigoyen 1628 2° piso (C1089AAF) - Buenos Aires - Argentina

Tel./Fax: +54 11 4121-5550 y líneas rotativas

[www.bomberosra.org.ar](http://www.bomberosra.org.ar)

twitter: /bomberosra

facebook: /bomberosra

facebook: /bombrasdeargentina