



Jornadas Nacionales de Inclusión, Diversidad y Género

Construyendo Puentes hacia la Igualdad en
el Sistema Nacional de Bomberos Voluntarios

23 al 25 de Septiembre de 2022
San Juan Capital



TEMARIO

- ✓ Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado en el diseño de políticas orientadas a la prevención de situaciones discriminación por razones de género y diversidad.
- ✓ Marco Normativo Internacional, Nacional y Provincial sobre Género y Diversidad. Implicancias en el SNBV.
- ✓ Abordaje legal de la perspectiva de género en el SNBV. Protocolos de Actuación para prevenir y erradicar la violencia por razones de género y diversidad.
- ✓ Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.
- ✓ Presupuestos del SNBV con perspectiva de género. Propuestas y Desafíos.



TÍTULO

- Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

Algunas ideas previas:

- ✓ Género: Es una construcción social. Para el comité de la CEDAW el término género se refiere a las identidades y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. (Recomendación General 28 – 16/12/2010).
- ✓ Sexo: Es un hecho biológico y permite diferenciar al hombre de la mujer y se incorpora a la intersexualidad (persona intersexual, presenta una variedad de condiciones congénitas que determinan la falta de una anatomía estándar de hombre o mujer).
- ✓ Identidad de Género: Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente y la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar modificaciones en la apariencia o la función corporal por medios médicos, quirúrgicos) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Esta definición surge de los Principios de Yogyakarta de 2006, luego receptado en la Ley 26.743.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

Tipos de Identidad de Género Las identidades de género se van ampliando y tienen cada vez más visibilidad y formas de nombrarse, producto de los cambios culturales.

- a) CISGÉNERO (el género se identifica con su realidad biológica)
- b) TRANSGÉNERO (incluye todas las variantes de supuestos en que una persona no se encuentra conforme con todo o algunas de las características de su sexo biológico o con las características de la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este)

Subclasificación: (travestis, transexuales)

1. Transexual : La persona transexual se concibe como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención quirúrgica, médica, hormonal para adecuar su apariencia física su realidad espiritual, psíquica y social.
 - 1.1 Mujer Trans: el sexo biológico es hombre y la identidad de género es mujer
 - 1.2 Hombre Trans: El sexo biológico es mujer y la identidad de género es hombre
 - 1.3. Persona Trans: Cuando no se identifica con la categorización binaria masculino-femenino
2. Travesti: son aquellas personas que expresan su identidad de género -permanente o transitoria- mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes de género opuesto al social y culturalmente se asigna a su sexo biológico.

El transgenerismo se refiere a la identidad de género del individuo y no a su orientación sexual, que por lo tanto puede ser heterosexual, homosexual o bisexual.

- c) NO BINARIO: comprende las personas que no se identifican ni como varones ni como mujeres.
- d) GENERO FLUIDO: las personas que a veces se identifican como hombres y otras como mujeres

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

- d) QUEER: Hace referencia a personas que no están de acuerdo y no siguen las ideas o estereotipos sociales acerca de cómo deben actuar o expresarse con base en el sexo que les asignaron al nacer. Género Nulo.
- ✓ Orientación sexual: Es independiente del sexo biológico y de la identidad de género. La OCNUDH refiere que la orientación sexual es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva, y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género. Tipos de orientación sexual: Heterosexualidad / Homosexualidad / Bisexualidad.
- ✓ Expresión de género: se refiere a la manifestación externa del género de una persona... Las posturas, la forma de vestir, los gestos, las pautas de lenguaje, el comportamiento y las interacciones sociales. Asimismo, se ha afirmado que la expresión de género es visible y puede ser una fuente de identificación, especialmente cuando a través de características como la vestimenta y las modificaciones corporales, se subvierten expectativas tradicionales de expresión de género.
- ✓ Igualdad de Género: No implica desde ningún punto de vista, superioridad de ninguno sobre otro, sino como la misma expresión lo indica: igualdad. Como señala el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General 16 (2005): “La garantía de la no discriminación e igualdad en los instrumentos internacionales de derechos humanos prevén la igualdad tanto formal como sustancial. La primera supone que se logra la igualdad si las normas jurídicas tratan a los varones y mujeres de una manera neutra. La segunda se ocupa de los efectos de las normas jurídicas y de la práctica.”
- ✓ La igualdad de género cuenta con fundamento constitucional y convencional en nuestro ordenamiento jurídico y se trata de un DD.HH fundamental.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

- ✓ Perspectiva de Género: El enfoque de género o perspectiva de género, da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrico que asigna valores, posiciones, hábitos diferenciales a cada uno de los sexos y que afectan o inciden de manera directa en las formas de relacionarse de las personas en todos los ámbitos, que han derivado en discriminación, falta de equidad, poco acceso a las oportunidades y al desarrollo.

Existen patrones sociales, culturales de conducta, prejuicios y costumbres discriminatorias, basadas en estereotipos que muchas veces legitiman y exacerban la violencia y la discriminación contra las personas de ciertos géneros.

El enfoque de género interpela las asimetrías de poder.

Hablar de perspectiva de género, es hacer visible esa construcción cultural que impide el desarrollo de la mujer para desconstruirla.

La perspectiva de género debe ser pensada desde el reconocimiento de la heterogeneidad.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

Entonces la importancia de la P.G o análisis de género (como herramienta para eliminar desigualdades) es una categoría de análisis que sostiene que las diferencias entre los hombres y mujeres se explican a partir de las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas, creadas históricamente a partir del sexo biológico.

La P.G debe ser pensada como herramienta para eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer.

- ✓ Perspectiva Androcéntrica: es lo opuesto a la perspectiva de género, aquella parte de que el varón es el modelo de lo humano y por ende el sujeto universal. Debemos dejar de pensar en un sujeto o persona universal único y excluyente de alternativas, que abrace la diversidad.
- ✓ Estereotipo: El estereotipo es una imagen estructurada al extremo, asumida por la mayoría de las personas, como representativa de un determinado grupo, una visión estática, invariable, ajena a los matices, que se transmite siempre igual. Pueden ser sociales, culturales, políticos, religiosos, etc. y suelen construirse sobre la base de prejuicios arraigados.
- ✓ Estereotipo de Género: es una preconcepción de atributos, de conductas o características o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente y muchas veces suele ser una de las causas de la violencia de género contra la mujer. Por ello, la necesidad de visibilizar los estereotipos constituye un paso esencial para eliminar algunas formas de discriminación contra la mujer, que menoscaban su dignidad.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

En relación a ello, existe una naturalización y aceptación de características sociales y culturalmente asignadas a hombres y mujeres que legitiman, perpetúan e invisibilizan tratos diferenciados ilegítimos y discriminatorios. Si bien los estereotipos afectan tanto a hombres como mujeres, tienen un mayor efecto negativo en las segundas, pues históricamente la sociedad le ha asignado roles invisibilizados o jerárquicamente considerados inferiores a los de los hombres.

- ✓ Violencia de Género: es el resultado de las relaciones asimétricas de poder históricas entre varones y mujeres que responden a estructuras profundamente arraigadas y a veces imperceptibles y en consecuencia naturalizadas. La violencia de género puede ser: física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y las modalidades por las que aquellas se ejercen: violencia doméstica, institucional, laboral, mediática, callejera.

La problemática del género no se agota con las situaciones de desigualdad y agresión hacia la “mujer”, ya que tanto como derivación de la orientación sexual, como la identidad de género autopercibido, se producen también situaciones de desigualdad o violencia padecidas por todo el colectivo LGBTI como categoría vulnerable, lo que implica un reconocimiento como “grupo” sujeto de protección especial para prevenir tales situaciones.

El fondo del problema subyace de la socialización incorrecta, practicada desde la niñez, de estereotipación y asignación de roles inflexibles.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

- ✓ Lenguaje No Sexista: Se entiende por lenguaje inclusivo, o por lenguaje no sexista, aquel que ni oculte, ni subordine, ni excluya a ninguno de los géneros y sea responsable al considerar, respetar y hacer visible a todas las personas, reconociendo la diversidad sexual y de género. Cambiar el uso del lenguaje implica también un cambio cultural, y nos convoca a construir otro sistema de valores, otra forma de entender, de pensar y de representar al mundo.
- ✓ Heteronormatividad: es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

Errores Comunes:

- ✓ Identificar la palabra género como una cuestión que solo involucra a las mujeres
- ✓ Reducir a un análisis cuantitativo (cuantas mujeres ocupan cargos públicos, dirigenciales o de conducción, etc) es necesario un análisis mas integral, cualitativo.
- ✓ Buscar un empate o la identidad entre las mujeres y los varones, la desigualdad de la que hablamos demanda otro tipo de medidas que exceden la mera igualdad formal.
- ✓ Los asuntos de género, no se limitan a la violencia intrafamiliar o al femicidio, al acoso o el abuso en sus distintos tipos, a las cuestiones penales o civiles, sino que atraviesa todos los ámbitos de la vida, por ser estructural la desigualdad de las mujeres y de ciertos géneros o identidades sexuales.
- ✓ El genero como concepto sociocultural también contempla al varón y este es susceptible también de sufrir agresiones de género. No es lo más común pero en ocasiones se comprueba.
- ✓ El derecho de las mujeres no puede derivar en la destrucción de los derechos del hombre, porque se trata de derechos que la totalidad de los seres humanos deben ejercer con independencia del sexo.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

Desafíos y Responsabilidades del SNBV en materia de Género y Diversidad

Pautas Rectoras:

- ✓ Entender que es el género y como se construye y como opera el lenguaje, es clave para encontrar la hoja de ruta, para definir una agenda de política institucional bomberil que rompa con la inequidad de géneros.
- ✓ Adoptar una perspectiva de género en el SNBV implica tener en cuenta que existen estereotipos que acrecientan la desigualdad entre hombres y mujeres y que debemos erradicar para alcanzar una convivencia más justa y equitativa
- ✓ Debemos como sistema afrontar los desafíos que imponen las sociedades modernas y para ello se requiere de un “diálogo abierto”, permeable a nuevas formas de pensar, de aplicar e interpretar las situaciones y circunstancias, sin por ello desconocer nuestras obligaciones y responsabilidades dentro del sistema.
- ✓ La “idoneidad” debe ser el ancla central en la búsqueda de la igualdad en el SNBV, sin importar la identidad de género u orientación sexual de la persona.
- ✓ Sin enfoque de género es imposible operativizar el marco normativo vigente protectorio de las mujeres y la diversidad.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

- ✓ Debemos tener una visión mas empática, solidaria y humanística.
- ✓ No es posible imaginar organizaciones bomberiles que neutralicen la diversidad, por el contrario deben potenciarla.
- ✓ Debemos tomar como instituciones un “rol preventivo” de conductas que comporten discriminación y violencia de género.
- ✓ Para ello debemos adoptar “acciones positivas”.
- ✓ Para ello debemos corregir conductas y omisiones que desconocen las obligaciones que tenemos en materia de género y DD.HH.
- ✓ Es necesario remozar nuestros conocimientos y conceptos (recalibrarlos), reorientar los saberes para entender fenómenos que urge comprender para poderlos afrontar. Las falencias de formación son notorias y de allí el porque de la Ley Micaela a nivel del Estado.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

Propuestas: Transversalización de las Políticas de Género dentro del SNBV

- ✓ Garantizar concursos competitivos, transparentes y neutrales en términos de géneros para el acceso a cargos y puestos dentro de la organización del sistema.
- ✓ Promover una cultura de trabajo dentro del sistema que permita aumentar la presencia de mujeres, a partir de conciliar la vida personal y laboral
- ✓ Proponer cupos para garantizar un piso mínimo de presencia de los distintos géneros
- ✓ Garantizar espacios libres de acoso contra las mujeres y los distintos géneros
- ✓ Fortalecer las estructuras de las áreas de género con recursos humanos y financieros.
- ✓ Avanzar hacia la paridad como solución integral.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

- ✓ Llevar adelante “un test” para verificar todas aquellas normas internas, reglamentaciones, programas y acciones existentes para determinar si profundizan o reducen la brecha de género. La realidad es vista bajo nuevas categorías y situaciones que eran invisibilizadas y que hoy son colocadas bajo la luz y escrutadas con miras emprender una visión crítica de aquella realidad.
- ✓ Promover y organizar un programa de capacitación permanente para todos los actores del sistema (Bomberos, Bomberas, Directivos, Directivas, Empleados)
- ✓ Introducir cambios en la comunicación y uso del lenguaje, a través de la implementación de una Guía de Buenas Prácticas.
- ✓ Establecer canales de denuncia y protocolos de actuación para la resolución de conflictos en casos de discriminación (Protocolos)
- ✓ Impulsar la elaboración de Presupuestos con Perspectiva de Género y Diversidad.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

Referencias:

- ✓ Marcelo López Alfonsín y Luciana Salerno *¿De que hablamos cuando hablamos de igualdad de género?*, en obra colectiva “Igualdad y Género”, Coordinadora Mirian Ivanega, Editorial La Ley, 2019.
- ✓ Marcelo Schrenginger *“Violencia de Género en la Organización estatal”* en obra colectiva “Igualdad y Género”...
- ✓ Cóppola Nicolás, *“Hacia un concepto amplio de violencia de género”* citado por Marcelo López Mesa y Carolina Pasarín en “la Violencia de Género y su laberinto”, en obra colectiva “Igualdad y Género”...
- ✓ Del Mazo Carlos *“La violencia de genero contra las mujeres y la influencia d ellos patrones socioculturales”*, citado por Marcelo López Mesa y Carolina Pasarín en “la Violencia de Género y su laberinto”, en obra colectiva “Igualdad y Género”...
- ✓ Mariana Winocur *“Identidad de género, lenguaje y políticas públicas”* en obra colectiva “Tratado de Géneros, Derechos y Justicia”, Rubinzal Culzoni, 2021.
- ✓ Mirian Ivanega *“La discriminación del genero femenino: entre la realidad y la justicia”* en obra colectiva “Igualdad y Género”.
- ✓ Yuba Gabriel, *“Perspectiva de Género: alcances e implicancias en materia de derechos humanos”*, elDial.com
- ✓ Carolina Muñoz Rojas *“de las políticas a la gestión”*, en obra colectiva “Tratado de Generos, Derechos y Justicia”, Rubinzal Culzoni, 2021.

Responsabilidad de las Entidades de Segundo y Tercer Grado del SNBV en el diseño de Políticas de Género

- ✓ Marcelo López Mesa y Carolina Pasarín en “la Violencia de Género y su laberinto”, en obra colectiva “Igualdad y Género”...
- ✓ ACNUDH folleto “Orientación sexual e identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos”
- ✓ Informe de la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América” (2015) <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- ✓ Guía para la Comunicación “Re Nombrar” del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- ✓ Guía para el uso de un Lenguaje No Sexista e Igualitario en la HCDN. Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 2015.
- ✓ GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS INSTITUCIONALES RESPETUOSAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LOS DERECHOS HUMANOS (2019) Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación.

TÍTULO

Marco Normativo Internacional, Nacional y Provincial sobre Género y Diversidad. Implicancias en el SNBV.

Normativa internacional

- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- Declaraciones y documentos finales de las conferencias mundiales

Normativa Nacional

- Ley 24417 de Protección contra la Violencia Familiar.
- Ley 26791 de Incorporación del femicidio
- Ley 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Ley 26743 de Identidad de Género
- Ley 27499 ley Micaela

Normativa Provincial

Buenos Aires	Ley 12569 de Violencia Familiar
Catamarca	Ley 4943 de Violencia Familiar
Chaco	4175 de Violencia Familiar Ley 6770 Programa de Atención, Asesoram. y Seguí. de Situaciones de Violencia c/la Mujer Ley 6689 Adhiere la Provincia Del Chaco a la Ley Nacional 26.485
Chubut	Ley 4118 de Violencia Familiar Ley N° III – 36 Adhesión a la ley N° 26.485
Córdoba	Ley 9283 de Violencia Familiar
Corrientes	Ley 5563 Creación del programa de prevención y asistencia integral de las personas víctimas de violencia familiar Ley 5903 Adhesión de la provincia de Corrientes a la ley nacional n. 26.485
Entre Ríos	Ley 9198 Prevención de la violencia familiar: protección y asistencia integral de las personas involucradas en la problemática
Formosa	Ley 1569 Adhesión a la ley nacional N° 26.485 Ley 1160 Violencia Familiar: Tribunal de Familia
Jujuy	Ley 5107 Atención integral a la violencia familiar
La Pampa	Ley 2550 Adhiriendo a la Ley Nacional nº 26485 Ley 1918 Ley Provincial de Violencia Familiar
La Rioja	Ley 5765 Prevención de la violencia doméstica Ley 6580 Ley de prevención de violencia familiar Ley 8561 Adhiriendo la pcia. de La Rioja a la ley nacional N° 26.485
Mendoza	Ley 6672 Ley de violencia familiar Ley 8226 Adhesión provincial a la Ley Nacional 26.485

Normativa Provincial

Misiones	Decreto N° 2.668/08 Violencia familiar.
Neuquén	Ley 2786 Violencia de género. Ley de protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres
Río Negro	Ley 3040 Ley de Protección Integral contra la violencia en el ámbito de las relaciones familiares en la provincia de Río Negro Ley D4650 Adhesión a la ley nacional N° 26.485
Salta	Ley 7403 Protección de víctimas de violencia familiar
San Juan	Ley 7943 Prevención y sanción de la violencia en el ámbito familiar Ley 6542 Prevención de violencia contra la mujer
San Luis	Ley N° I-0678-2009 Ley provincial de acoso sexual laboral y violencia laboral Ley I-0009-2004 (5477*R) Violencia familiar
Santa Fe	11529 Protección contra la Violencia Familiar
Santa Cruz	Ley 3201 Adhesión a la ley nacional N° 26.485 Ley 2466 Protección contra la violencia familiar
Santiago del Estero	Ley 7032 Adhesión a la ley 26.485 Ley 6990 Protección a las víctimas de violencia familiar y de la mujer
Tierra del Fuego	Ley 035 Creación del servicio provincial de prevención y asistencia a las víctimas de violencia familiar Ley 473 Licencia especial a la mujer golpeada
Tucuman	Ley 7264 Violencia familiar

Identidad de Género

- Toda persona tiene derecho:
 - a) Al reconocimiento de su identidad de género;
 - b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
 - c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género

Identidad de Género

Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

Violencia de Género

Definición según ley 26485: Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Tipos de Violencia de Género

- 1.- **Física:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer
- 2.- **Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima.
- 3.- **Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual
- 4.- **Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer.
- 5.- **Simbólica:** La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Modalidades de Violencia de Género

1-Doméstica: la ejercida por un integrante de la familia

2-Institucional: realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública

3-Laboral: discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo,

4-Contra la libertad reproductiva: vulnera el derecho a decidir libre y responsablemente el número de embarazos

5-Obstétrica: que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado

6-Mediática: publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación

TÍTULO

Protocolos de Actuación para prevenir y erradicar la violencia por razones de género y diversidad.

Apartados a tener en cuenta para la elaboración de protocolos:

1. Plantear los objetivos del protocolo (Por ejemplo: generar un ambiente de contención y confianza; erradicar las prácticas que reproducen violencia; promover acciones de sensibilización, etc.)
2. Establecer el ámbito de aplicación y las conductas alcanzadas, es decir qué tipos de conductas serán las reprochables y sobre las que se actuará.
3. Establecer los pasos a seguir frente a un hecho de esta índole.

Cómo generar ámbitos de igualdad en las instituciones:

Por lo común, desde las instituciones se pone el foco exclusivamente en la generación de protocolos de actuación frente a hechos de violencia, lo cual no deja de ser sumamente importante, pero no se debe prescindir de la idea de que la temática en cuestión es mucho más amplia y debe ser tratada desde la base, desde el cambio de paradigma en la cotidianidad y en la modificación de hábitos.

Sexismo

El “sexismo” es toda forma de jerarquizar las diferencias entre el varón y la mujer,

Perspectiva de Género

Permite visualizar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones, las consecuencias que ello acarrea y en base a esto buscar soluciones para revertir tales situaciones.

TÍTULO

- Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV. Paridad de Género.

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Introducción:

- ✓ La participación de las mujeres en la vida pública e institucional ha ido variando a lo largo del tiempo, con grandes obstáculos e impedimentos formales y sociales, para el acceso a la esfera pública y la gestión estatal.
- ✓ La modernidad y las luchas sociales han traído consigo el surgimiento de movimientos femeninos que han luchado por la conquistas de derechos en el ámbito político y social.

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

• Antecedentes Normativos Nacionales:

- ✓ Ley 13.010 (Voto Femenino) – Año 1947
- ✓ Ley 24.012 (Cupo Femenino) – Año 1991
- ✓ Reforma Constitucional de 1994 – Art. 37 “Se proclama la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios; y se establece que la misma se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.
- ✓ Ley 25.674 (Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales) – Año 2002
- ✓ Ley 27.412 (Paridad de Género en Ámbitos de representación Política) – Año 2017

A través de estas medidas de acción positiva se ha buscado fortalecer la igualdad y responde a los compromisos internacionales asumidos por nuestro país.

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Diagnóstico:

- ✓ Deficitaria participación y representación de las mujeres en la vida pública y política.
- ✓ Participación desequilibrada de hombres y mujeres.
- ✓ Los cupos, constituyen herramientas por las que se ha reconocido la desigualdad y la necesidad de medidas temporarias para que la participación política de las mujeres avance más rápidamente.
- ✓ La ley de paridad es un avance sobre la ley de cupo, que implica romper el “techo de cristal” (aquel que no se ve pero que existe y evita que las mujeres se sitúen en lugares de conducción y poder.)

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

- ✓ La Ley 27.412 cambia el paradigma androcéntrico de las leyes electorales.
- ✓ Los varones y mujeres les corresponde el 50% de los cargos a ocupar de manera alternada y secuencial.
- ✓ Paridad de género: es la representación igualitaria de varones y mujeres en un 50 por ciento para cada género en la conformación de listas electorales, y en la composición de estructuras orgánicas o de cargos.

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Diagnóstico del SNBV:

En la actualidad el SNVB se encuentra integrado por:

1) Nivel Operativo

- 12,209 Mujeres : 23,29%
- 40,199 Hombres: 76,71%

2) Nivel Institucional

- 4,554 Mujeres: 30,94%
- 10,164 Hombres: 69,06%

Fuente: RUBA

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Desafíos:

- ✓ Las entidades de segundo y tercer grado del SNBV tienen un rol decisivo en la construcción de un sistema institucional democrático e inclusivo que permita a las mujeres (y los distintos géneros) participar en pie de igualdad a los hombres en la conducción y toma de decisiones.
- ✓ Un mayor equilibrio entre hombres y mujeres, en el que ambos contraigan de modo igualitario deberes, derechos y obligaciones dentro del sistema.
- ✓ Dar un salto cualitativo no solo en lo que hace a la representación dentro de los órganos de administración y fiscalización de cada una de las entidades de 1º, 2º y 3º grado, sino en las distintas instancias participativas que contempla el sistema en su conjunto.

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

- ✓ Debe ser un compromiso de todos el continuar dando los pasos necesarios hacia la construcción de instituciones más representativas que conduzcan a una democracia más sustantiva.
- ✓ Lograr la paridad dentro del sistema permitirá a las mujeres acceder a los cargos electivos de un modo cuantitativo, aunque el objetivo es que sea cualitativo y que las mujeres accedan a los espacios de poder de decisión dentro de los órganos de administración y fiscalización.
- ✓ Igualdad de Género: No implica desde ningún punto de vista, superioridad de ninguno sobre otro, sino como la misma expresión lo indica: igualdad (de acceso y oportunidades).

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Ámbitos de Aplicación:

- ✓ Comisiones Directivas
- ✓ Comisiones Revisoras de Cuentas
- ✓ Mesas Ejecutivas
- ✓ Estructuras orgánicas internas

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Antecedentes:

- ✓ Resolución 34/2020 - IGJ
- ✓ Resolución General N° 797/19 -Código de Gobierno Societario (CNV)
- ✓ Ley 10.844 Entre Ríos

Resolución Definitiva:

Modificación del Código Civil y Comercial / Dictado de un nuevo marco regulatorio que contemple la paridad de la representación en “forma integral” en todo tipo de organización no gubernamental.

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Objetivo:

- ✓ Propiciar la participación equivalente de géneros en las listas de candidatos a cubrir los diversos cargos, y colocar al SNBVRA en el podio de los países del mundo comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades para el acceso de las mujeres a cargos de representación institucional.

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Propuesta:

- ✓ Modificación de los Estatutos Sociales y reglamentación internas de organización, receptando el postulado de la Paridad de Género de manera progresiva por iniciativa espontánea del sistema de SNBV.
- ✓ La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones civiles de 1º, 2º y 3º será del 50% (cincuenta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los directivos. Cuando la cantidad de directivos mujeres no alcanzare el 50% del total de directivos, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación de bomberos, será proporcional a esa cantidad.
- ✓ El género se determinará por el DNI o por la autopercepción de su identidad de género (Ley 26.743).

Igualdad de condiciones para ejercer funciones y responsabilidades en el SNBV.

Paridad

Referencias:

- ✓ Silvana Yazbek y Luciana Falcone “La Ley 27.412: un paso más en el camino hacia la igualdad de género”, en obra colectiva “Igualdad y Género”, Editorial La Ley, 2019.
- ✓ Silvia Bianco, “La Paridad de Género en Asuntos de Representación Política” en obra colectiva “Igualdad y Género”, Editorial La Ley, 2019
- ✓ Mercedes Piscitello y María Laura Martín “Congreso de la Nación, Mujeres y el techo de cristal. Una mirada intrainstitucional”, en obra colectiva “Tratado de Géneros, Derechos y Justicia”, Rubinzal Culzoni, 2021.

TÍTULO

- PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

“Una herramienta para reducir desigualdades”

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

Que es el presupuesto:

- ✓ El presupuesto es una herramienta a través de la cual los gobiernos (nacionales, provinciales y municipales) detallan cómo se planifica la generación de recursos del sector público en un período de tiempo determinado (en general un año, llamado ejercicio). A través del presupuesto, también se planifica en qué utilizar los recursos públicos con el objetivo de garantizar el funcionamiento del propio Estado y de sus instituciones, como así también de poder concretar determinadas acciones y políticas públicas, en relación tanto a las necesidades de la población.
- ✓ Por lo tanto, el presupuesto es el documento en donde se visualiza el “Plan de Gobierno”, sus objetivos económicos y de desarrollo, la voluntad política de una gestión. Como tal, constituye una herramienta fundamental para promover un desarrollo sostenible e inclusivo, con igualdad de oportunidades para los y las habitantes de un territorio.

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

• Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad (PPGyD):

- ✓ Deviene en un modo de interpretación de la realidad social que busca visibilizar, desnaturalizar y revertir a través de las políticas públicas los condicionamientos socioculturales que establecen, estructuran y mantienen relaciones de desigualdad y de poder entre los géneros.
- ✓ Es habitual que se confunda la perspectiva de género y diversidad con aquellas políticas destinadas exclusivamente a mujeres. La perspectiva de género no refiere únicamente mujeres sino que contempla las desigualdades y brechas estructurales sobre las mujeres y LGBTI+. Por lo tanto, la adopción en la normativa del PPGyD debe contemplar la Ley Nacional N° 26.743 de “Identidad de género”.
- ✓ Un presupuesto no es neutral al género y, por ello la incorporación de la PG en la formulación inicial, en la ejecución y evaluación presupuestaria, es una herramienta clave para detectar y revertir los mecanismos de reproducción de la desigualdad de género.
- ✓ Tener en cuenta estas desigualdades a la hora de formular políticas y asignar recursos es clave para contribuir a una mayor igualdad.

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

Como Medirlo: Técnica del Etiquetado

- ✓ El análisis del presupuesto desde la perspectiva de género se realiza en base a una metodología denominada “etiquetado”.
- ✓ El proceso de etiquetado consiste en una técnica que implica identificar las actividades del gasto que tienen un impacto positivo sobre la igualdad de género. Esto supone que no se etiqueta todo el gasto destinado a las mujeres, sino que se lo identifica cuando el programa “disminuye brechas de género” con la etiqueta “PPGyD”: Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad.
- ✓ Las brechas de género son la expresión de las desigualdades que se manifiestan en la vida de las mujeres y LGBTI+.
- ✓ Esta distinción resulta relevante, puesto que una política que tenga entre sus destinatarias a mujeres no necesariamente implica un impacto en la reducción de brechas de desigualdad. (Ej. la extensión de las licencias por maternidad sin una ampliación correspondiente en las licencias por paternidad, desconsidera a los varones como corresponsables en el cuidado de niños y niñas. Por lo que, si bien es una política fundamental en aras de garantizar derechos, puede no cerrar brechas, al replicar desigualdades reforzando el rol estereotipado de las mujeres como responsables exclusivas del cuidado de niños y niñas.)

Fundamentos Normativos

1. Plano Internacional:

- a) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)
- b) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en septiembre de 1995.
- c) Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género (2016) en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

- ✓ Presupuesto de Mujeres: En un primer momento, las iniciativas de PPG se limitaban a cuantificar el gasto público destinado a mujeres y a varones, por eso las iniciativas se solían llamar “presupuestos de mujeres”.
- ✓ Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad (PPGyD) :
 1. A nivel Nacional:
 - a) Presupuesto Nacional 2021: A nivel nacional el presupuesto 2021 fue el primero en incorporar la PGyD de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
 - b) El Presupuesto fue delineado con una orientación puesta en cerrar “brechas de género”, hacia uno de mayor igualdad.
 - c) No hay leyes nacionales que establezcan su obligatoriedad. Si proyectos a nivel legislativo.

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

2. A nivel Provincial:

- *Distritos que cuentan con leyes de PPGyD*
- *Distritos que cuentan con proyectos de ley de PPGyD.*
- *Distritos que avanzaron con el reconocimiento normativo.*
- *Distritos que han avanzado en la implementación de la metodología, aunque no cuentan aún con normativa específica de PPG.*

A nivel subnacional: 14 provincias argentinas y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) tienen avances en la constitución de PPG.

En algunos casos se trata de normativas (tales como proyectos legislativos, leyes y/o resoluciones) que refieren a la incorporación de la perspectiva de género en materia presupuestaria, mientras que en otros se avanza en la formulación y ejecución presupuestaria sensible al género de los poderes ejecutivos.

- a) Provincia de Buenos Aires: El Presupuesto 2022 se constituyó en el primer presupuesto con PPGyD en la provincia. En la Provincia no hay ley provincial que lo establezca. Si proyectos legislativos en trámite.

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

b) Provincia de Entre Ríos: En el año 2021 se sancionó la Ley N° 10.892, que establece la inclusión de la Perspectiva de Género en el Sistema Presupuestario Provincial.

c) Catamarca, Chaco, Chubut, CABA: Han avanzado en la sanción de leyes que receptan perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos provinciales.

d) La Rioja, San Juan, Córdoba, Santa Fé, Jujuy: Han avanzado en la implementación de una metodología que permite diferenciar el impacto de las políticas públicas orientadas a la mujer, LGBTI y varones.

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

Desafíos del SNBV:

- ✓ El SNBV tiene la responsabilidad de desarrollar políticas institucionales que promuevan la inclusión, brindando igualdad de oportunidades para los bomberos, bomberas, directivos y directivas. Ello implica incorporar la perspectiva de género para promover la igualdad entre varones, mujeres y diversidades y para garantizar el derecho de los integrantes del sistema a un crecimiento en sus carreras y desarrollos personales, libre de discriminaciones.
- ✓ En este sentido, el SNBV debe tener como uno de sus ejes estratégicos prioritarios cerrar brechas de desigualdad, promoviendo la transversalización del enfoque de género a nivel institucional y operativo.

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

Institucionalización del PPGyD en el SNBV:

- ✓ La incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los presupuestos de las Entidades de 1º, 2º y 3º grado no solo es una herramienta de programación, administración y control de los recursos sino, sobre todo, una herramienta de “transformación”.
- ✓ La institucionalización e implementación de los PPG tampoco se reduce a un mero cálculo presupuestario. Es un proceso de aprendizaje que, por un lado, conlleva cambios institucionales y, por otro, requiere del involucramiento de las distintas áreas de trabajo y en pos de generar espacios de reflexión para profundizar la equidad a través de programas a corto, mediano y largo plazo.
- ✓ La institucionalización sólo puede ser posible, insertándose en las distintas normas, rutinas, hábitos y procedimientos del proceso presupuestario, siendo asumidas como parte del trabajo de los actores involucrados en el proceso.

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

Ámbitos de Aplicación:

- ✓ Consejo de Federaciones de Asociaciones de B.V.
 - a. Academia Nacional de Bomberos
 - b. Comando Único de Operaciones
- ✓ Fundación de Bomberos Voluntarios
- ✓ Federaciones Provinciales
- ✓ Asociaciones de Bomberos Voluntarios

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

Propuestas:

- ✓ *Asamblea General Ordinaria:* Las AGO como órganos de gobierno de cada entidad pueden avanzar en el dictado de resoluciones que impulsen la elaboración de presupuestos que contemplen distintas herramientas (Ej, etiquetado) que hagan enfoque en la perspectiva de género.
- ✓ *Intercambios entre las Federaciones Provinciales:* Con el objetivo de federalizar la importancia de los PPGyD, para articular experiencias.
- ✓ *Intercambios con Organizaciones de la Sociedad Civil y Organismo Públicos:* Como complemento se pueden articular encuentros con organizaciones, nacionales e internacionales que trabajan con temas vinculados al presupuesto desde una mirada de género, en busca intercambiar con ellas experiencias relativas al tema. (Ej. *Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género* del Ministerio de Economía).

Presupuestos con Enfoque de Género y Diversidad

Objetivo:

- ✓ Argentina cuenta con valiosas experiencias de PPGyD en las distintas esferas de gobierno: nacional, provincial y municipal que pueden ser de gran utilidad para el diseño de los presupuestos del SNBV.
- ✓ Uno de los objetivos principales debe ser el de cerrar brechas de desigualdad, brechas de ingresos, de participación institucional.



Jornadas Nacionales de **Inclusión, Diversidad y Género**

Construyendo Puentes hacia la Igualdad en
el Sistema Nacional de Bomberos Voluntarios

23 al 25 de Septiembre de 2022
San Juan Capital



Hipólito Yrigoyen 1628 - 2º y 14º Piso, (C1089AAF) - Buenos Aires. República Argentina