

Perspectiva de género y mediación

Gender Perspective and Mediation

Lic. Miriam Markus y Mg. Rosaura Paulero

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la República Argentina

Para citar: Markus, M. y Paulero, R. (2021). Perspectiva de género y mediación. *Revista de Mediación*, 14 (2), e3.

Manuscrito recibido: 10/05/2021

Manuscrito aceptado: 28/09/2021

Resumen: El artículo presenta los conceptos básicos de los estudios de género como la diferenciación sexo-género, identidad, elección y orientación sexual y su implicación en los procesos de mediación. Se plantea de qué modo los roles y estereotipos de género llevan a determinados conceptos de masculinidad y femineidad que inciden en la mesa de mediación. Estas construcciones sociales determinan patrones que se reflejan en la división sexual del trabajo. Se presenta la problemática del género y el poder desde la mirada feminista. Finalmente, se plantean reflexiones y preguntas que se presentan en los procesos de mediación analizados desde una perspectiva de género y se señala la importancia de la co-mediación como estrategia de superación de los sesgos de género.

Abstract: This exploratory study presents the results of a research on elements of apology letters from an offender to the victim of cThis paper presents the basic concepts of gender studies such as the difference between sex and gender, identity, choice and sexual orientation, and their involvement in mediation processes. It focuses on how gender roles and stereotypes lead to specific masculinity and femininity concepts that impact the mediation process. These social constructs determine patterns that reflect the sexual division of labour. The paper approaches the gender and power issue from a feminist standpoint. Lastly, the reflections and questions that emerge in mediation processes are presented from a gender perspective, and the paper pinpoints the importance of co-mediation as a strategy to overcome gender biases.

Palabras clave: Género, estereotipos, deconstrucción, mediación y co-mediación

Keywords: gender, stereotypes, deconstruction, mediation, and co-mediation

Miriam Markus

Licenciada en Ciencias de la Educación, UBA. Psicóloga Social. Mediadora, formada en la Universidad de Santa Bárbara, EEUU. Diplomada en psicología transpersonal y en género y problemas contemporáneos del feminismo del siglo XXI, UBA. Docente en cursos de post grado en varias universidades de Argentina. Ha capacitado mediadores en todas las provincias de Argentina. Integra el equipo docente de la Dirección Nacional de Mediación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Es autora del libro *El vibrar de las narrativas en mediación*. Paidós. 2013.

Contacto: miriammarkus@gmail.com

Rosaura Paulero

Profesora. Psicóloga UBA. Mediadora. Diplomada en género y problemas contemporáneos del feminismo del Siglo XXI. UBA. Máster en metodología de la investigación en ciencias sociales UNTREF. Trabaja hace más de 20 años en mediación educativa (capacitación, implementación de programas de alumnos mediadores e Intervenciones en conflictos entre docentes). Ha publicado varios artículos de mediación escolar y prácticas restaurativas en el ámbito educativo. Integra el equipo docente de la Dirección Nacional de Mediación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Argentina.

Contacto: rpaulero@gmail.com

¿A qué nos referimos cuando hablamos de perspectiva de género?

Los seres humanos somos seres sociales que vivimos en un tiempo y espacio históricamente determinado, que va conformando nuestros comportamientos, roles, actitudes. Sin duda, la cultura tiene un rol preponderante, por ello se descarta la idea de que nuestro comportamiento está ligado a determinaciones biológicas. Por tal motivo, resulta pertinente diferenciar los conceptos de sexo y género. Se habla de sexo para referirse a las características físicas y anatómicas de las personas. Mientras que el género alude a una categoría sociocultural, una construcción que implica diferencias o desigualdades de índole social, económica, política, laboral, etcétera.

Los juegos, la vestimenta, los adornos y las actividades que realizamos en nuestro tiempo libre durante nuestra infancia dan cuenta de que vamos construyendo nuestra identidad de manera diferenciada varones y mujeres. Como ejemplo podemos reparar en que hasta hace poco tiempo el uso del pelo largo o los aros se entendían como estrictamente femenino. En la actualidad ya está naturalizado su uso por los varones también.

La OMS define al **género** como “los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”. La importancia del concepto de género radica en que nos ayuda a comprender que los atributos y roles que entendemos como naturales no lo son, sino que son construidos socialmente y no tienen relación con la biología.

De acuerdo con la ONU mujeres, “el género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En las mayorías de las sociedades hay diferencias y desigualdades en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones”.

Como ya dijimos las personas construimos nuestra identidad desde nuestra infancia, en relación con otros y otras. Aprendemos comportamientos, actitudes, formas de relacionarnos. Este proceso se denomina **socialización genérica** o construcción social del género, es la manera en que las personas aprendemos a ser femeninas o masculinos. Este proceso se da a lo largo de la vida, y tanto la familia como la escuela tienen un rol prioritario. La educación formal e informal se encarga de fijar roles y estereotipos. Los colores de las vestimentas, los juegos que realizan varones y mujeres, las tareas de la casa, en qué ocupan el tiempo libre, la manera de relacionarse con los demás son productos, no de cuestiones “naturales”, sino de la socialización de género.

Hablar de perspectiva de género no es sinónimo de hablar de mujeres, sino que implica referirse a la construcción

social de la feminidad y de la masculinidad. O sea, cómo se conciben los comportamientos, prácticas, deseos y atributos de mujeres, varones y personas no binarias en un momento histórico social determinado.

Hablar de perspectiva de género es hablar de **diversidad sexual**. La identificación que cada persona tiene con su género se denomina **identidad sexual**. La misma puede o no corresponderse con el sexo biológico. Si así sucede, hablamos de una persona **cis** o cisgénero, si en cambio, la persona no se identifica con el sexo biológico, se dice que es una **persona trans** o transgénero.

Resulta importante considerar que muchas veces la **identidad de género** no es expresada, por eso no es lo mismo hablar de identidad que de expresión de género (forma en que expresamos nuestro género). Finalmente, también es necesario considerar la orientación sexual de las personas, o sea por quiénes se sienten atraídas.

La **orientación sexual** no es lo mismo que la identidad de género a pesar de que la atracción también está determinada en términos de género y no de sexo biológico. Una persona que se auto percibe como hombre puede sentirse atraído por una mujer (orientación heterosexual) o por un hombre (orientación homosexual) o por ambos (orientación bisexual). Hablar de perspectiva de género implica también hablar de desigualdades y de poder. El orden patriarcal en el que vivimos es un sistema social que hace que las diferencias sexuales (o sea biológicas) se transformen en desigualdades sociales o de género (Tarducci, 2019). Por ello, el género es un concepto relacional ya que se refiere a las relaciones de opresión y poder entre géneros.

Las desigualdades se observan a través de los roles que se juegan socialmente. Los roles según Bleichmar (1997) son las prescripciones, expectativas y proscripciones para una conducta dada. Por ello definen los comportamientos “adecuados” para una persona dentro de un contexto social dado. Los roles de género han adquirido una naturaleza dicotómica (varón/mujer) y se juegan fuertes expectativas desde niños para que se incorporen las conductas “correspondientes” de acuerdo con el sexo biológico. De esta manera se generan los estereotipos de género, que determinan por ejemplo como características femeninas la sumisión, pasividad, debilidad, emotividad, sensibilidad, dependencia y como masculinas el dominio, la independencia, la razón, la fuerza y la agresión.

Los **estereotipos** agrupan las representaciones sociales hegemónicas en la cultura. Son incorporados por los seres humanos a través de la socialización diferenciada, proceso que como ya expresamos, comienza en la familia y se refuerza frecuentemente en la escuela y la sociedad.

De acuerdo con Sotomayor Peterson,

La identidad resulta, entonces, de un proceso de socialización donde los sujetos no nacen siendo ya miembros de

una sociedad, sino con la predisposición hacia la socialización para después llegar a convertirse en miembros de ésta. El punto inicial de este proceso lo constituye la internalización a través de la aprehensión e interpretación de un acontecimiento objetivo en cuanto que éste expresa un significado. Es, además, una manifestación de los procesos subjetivos de otros que se vuelven subjetivamente significativos.

La masculinidad resulta de un conjunto de funciones, conductas y atributos que representan a los varones en un determinado tiempo, espacio y cultura. La **masculinidad hegemónica** (O'Connell, 1997) promueve que el varón para que sea considerado como tal debe ser activo, fuerte, no expresar sus sentimientos y ser heterosexual. Asimismo, pauta cómo los varones deben comportarse en sociedad.

En el caso de la femineidad, la misma implica que la mujer debe ser pasiva, emotiva y dependiente. Además, ser mujer se asocia a la maternidad, por ello de acuerdo a este mandato toda mujer debería ser madre, y por lo tanto saber "instintivamente" lo referente a las tareas doméstica, la maternidad y las tareas de cuidado. Siguiendo este estereotipo, la mujer tiene todos estos saberes "naturalmente" por ello debe ocuparse de estas tareas.

Como una constante los varones ocuparon una posición dominante y de privilegio en relación con las mujeres ocupándose de tareas productivas y no de las reproductivas, ocupando el ámbito público y dejando el privado/doméstico a las mujeres. La masculinidad hegemónica se caracteriza por destacar las características de proveedor, valiente, independiente, potente, procreador y heterosexual.

Sin embargo, con la introducción de los estudios de género se han puesto en cuestión los conceptos de femineidad y masculinidad. Se habla de "nuevas masculinidades", en plural opuestas a masculinidad hegemónica ya que se reconocen diferentes modalidades de ser masculino.

Partiendo de la idea de que tanto la femineidad como la masculinidad son construcciones sociales, la invitación es a cuestionarnos, desprogramarnos, desnaturalizar o como se suele decir de-construirnos, con el fin de construir identidades que permitan la igualdad y la libertad de género.

Hablar de perspectiva de género es hablar de **igualdad de género**, una invitación a mirar nuestras relaciones y acciones, reconociendo que históricamente las mujeres fueron discriminadas y/o no reconocidas en pie de igualdad en relación con los varones, y que nuestras acciones deben apuntar a disminuir esas desigualdades.

La perspectiva de género constituye un modo de mirar la realidad y las relaciones entre los varones y las mujeres. Estas relaciones, como todas las relaciones sociales, están media-

das por cuestiones de poder y muchas veces la distribución de ese poder, pone en desventaja a las mujeres.

Las teorías feministas, en su diversidad, han desarrollado las teorías del poder de cuatro modos diferentes: dos de ellas ligados a las interpretaciones del **"poder sobre"**: el poder entendido como recurso y como dominación. Las otras son interpretaciones ligadas al **"poder para"**: el poder entendido como cuidado (empoderamiento) y finalmente el poder como libertad. Estas dos últimas conceptualizaciones son más recientes. Toda teoría feminista del poder debería dar cuenta de estas cuatro formas, tanto del sometimiento como de la capacidad de acción (Allen, 2008).

Hablar de perspectiva de género también implica reconocer la **interseccionalidad** en el concepto de género, ya que no es un concepto que se presente aislado de otras características sociales. El concepto de interseccionalidad atribuido a Kimberley Crenshaw (2012) alude al entrecruzamiento que se da entre el concepto de género con una gran variedad de categorías como la clase social, la etnia, la edad, la orientación sexual, discapacidad, etcétera. Se conjugan en el acceso a los derechos y en la existencia de desigualdades.

Hablar de perspectiva de género implica hablar de la división del trabajo por género que está estrechamente ligado a la brecha salarial por género.

La llamada **división sexual del trabajo** establece la diferenciación entre las actividades que se espera realicen las mujeres y las que se esperan realicen los varones. Básicamente las tareas femeninas se desarrollan en el ámbito doméstico o ámbito reproductivo, son tareas vinculadas con la organización y actividades de cuidados que, si se realizan en la propia casa, no reciben paga. Mientras que las tareas masculinas se desarrollan en el ámbito productivo o público, relacionadas con la vida económica, la política y social. Obviamente tienen un valor de cambio.

De esta manera se configura una clara separación entre el ámbito privado y el público. Las tareas del hogar no son consideradas un trabajo, y esta distribución de roles, si bien se ha ido modificando, se mantiene en la actualidad. Esta idea se refleja en el slogan feminista **"Eso que llaman amor es trabajo no remunerado"**.

La Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Argentina presentó el informe¹ *Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto (2020)*. De acuerdo con este informe las tareas de cuidado representan el 16% del PBI. Estas tareas por lo general las realizan las mujeres de manera gratuita.

¹ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-de-economia-igualdad-y-genero-presento-el-informe-los-cuidados-un-sector>

En *Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados. El impacto de la pandemia en los hogares con niñas, niños y adolescentes a cargo de mujeres (2021)* publicado por el Ministerio de Economía y UNICEF se plantea que la crisis generada por la pandemia de COVID-19 reforzó las desigualdades económicas preexistentes.

En Argentina, antes de la pandemia, 5 de cada 10 mujeres participaba en el mercado de trabajo. Hacia el segundo trimestre de 2020 cuando los contagios iban en aumento y las medidas de ASPO eran entonces más estrictas, las que participaban en el mercado laboral eran 4 de cada 10. En el momento de mayor cierre de la economía argentina, la tasa de participación económica de las mujeres caía 8,2 puntos porcentuales (pp), dejándolas en un nivel comparable al de dos décadas atrás. Más de 1 millón y medio de mujeres salieron de la actividad. La situación más crítica se observa en las mujeres jefas de hogar sin cónyuge y con niños, niñas y adolescentes a cargo. Para ellas, la caída en la actividad fue de 14 pp. Es decir, quienes enfrentan las mayores cargas de cuidados son las que se vieron más afectadas por la crisis.

Estos conceptos y realidades sin duda deben ser tenidos en cuenta en las mediaciones.

En el ámbito productivo, anteriormente podía afirmarse que las mujeres accedían a trabajos peor pagados por su menor nivel educativo. Mercedes D' Alessandro (2016), plantea que hoy las mujeres estudian más que hace veinte años, sin embargo, siguen eligiendo trabajos o carreras que son peor pagadas. Por ende, existe una brecha salarial que puede ser objetivamente explicable (nivel educativo, jornada laboral, tipo de empleo). Sin embargo, D' Alessandro (2016) menciona lo que llama "el lado B de la desigualdad" al referirse a esa desigualdad que no es evidente y que se explica por machismo, prejuicios, dinámicas laborales que excluyen mujeres, las meras posibilidades de maternidad, o sea, esos pequeños (y no tanto) actos que responden al micromachismo.

Concluye D' Alessandro (2016) que todos los estudios y mediciones mundiales, que han comparado mujeres y hombres con similar educación, experiencia, horas trabajadas y otras variables del mercado laboral, afirman que las mujeres ganan menos que los hombres, las que tienen hijos menos que las que no lo tienen, las mujeres negras, indígenas y campesinas menos que las blancas. Estas afirmaciones se comprueban en los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina.

La brecha de ingresos totales en promedio es de 26,2% para el tercer trimestre de 2018. La brecha se incrementa por diferentes causas. Por ejemplo, en presencia de niños la brecha relacionada con la maternidad aumenta un 15%. La brecha de ingresos medida entre personas asalariadas no registradas asciende a 37,2%. En las mujeres se verifica una gran informalidad, alcanzan a un 35,6% de las asalariadas in-

formales.

Asimismo, en el informe de ONU mujeres *El progreso de las mujeres en el Mundo (2019-2020)*, (2020) se comunica que, a nivel mundial, las mujeres sólo ganan 77 céntimos por cada dólar que ganan los hombres. Al ritmo actual, esta brecha tardará 70 años en cerrarse. También se afirma que las mujeres con hijas/os son más vulnerables a estas desigualdades, lo que se conocen como "la penalización de la maternidad". En África Subsahariana y Asia Meridional, la brecha salarial de género es de un 31% y un 35%, respectivamente, para las mujeres con hijas/os, en comparación con el 4% y el 14% de las mujeres sin hijas/os. Por ello, se puede afirmar que es un fenómeno mundial.

Por ello, a pesar de las múltiples conquistas que obtuvieron las mujeres en estos casi 100 años. ¿Se puede decir que tienen los mismos derechos que los varones?

El feminismo es un movimiento social diverso que lucha por la igualdad de derechos entre personas de diferentes géneros, por ello resulta sumamente necesario, para el pleno cumplimiento de los derechos humanos, incorporar conceptos básicos desarrollados por los feminismos.

La importancia de la perspectiva de género en mediación

¿Qué puede aportar esta perspectiva a los procesos de mediación?

Las mediaciones transcurren en espacios privados, donde pareciera que se juegan únicamente dinámicas individuales y relacionales de las personas presentes. Sin embargo, la mediación es una práctica social, afirmación que se fundamenta en entender al individuo como un ser social.

Dice Pichón Riviere (1997) que "el hombre es un ser de necesidades que se satisfacen socialmente y en condiciones que lo determinan".

La subjetividad se constituye en las estructuras vinculares que la trascienden (ámbitos grupales, institucionales y comunitarios). Entonces, ¿cómo juegan en las mediaciones estas representaciones y dinámicas sociales?

Los feminismos han repensado, desmontando y redefinido los lugares que tradicionalmente las mujeres ocupamos en las sociedades contemporáneas, por ello resulta necesario incorporar de manera explícita la perspectiva de género a nuestro trabajo como mediadores y mediadoras. Incorporar la perspectiva de género en la mediación no es una elección sino una recomendación de buena práctica.

La mediación como espacio de encuentro en el desencuentro, reúne diversas personas y creencias. Las creencias son certezas internas que fuimos construyendo desde la infancia y que nos pasan desapercibidas. La incorporación de la perspectiva de género debe llevar a reconocer y repensar

las creencias vinculadas a los géneros, los roles y los estereotipos.

En los últimos años se han venido diseñando e implementando políticas públicas y legislaciones que promueven la igualdad de género. Trabajar en mediación con perspectiva de género contribuye a que no se perpetúen las desigualdades entre mujeres y hombres.

La Cumbre Judicial Iberoamericana, dentro del marco de los trabajos de su XIV edición (2008) ha considerado necesaria la elaboración de unas reglas básicas, conocidas como Reglas de Brasilia (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008), relativas al acceso a la justicia de las personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades y apoyos que permitan a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial.

Podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad.

En relación al género, se afirma en dichas Reglas, que la discriminación que la mujer sufre en determinados ámbitos supone un obstáculo para el acceso a la justicia, que se ve agravado en aquellos casos en los que concurra alguna otra causa de vulnerabilidad (interseccionalidad). Se entiende por discriminación contra la mujer toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Desde las Reglas de Brasilia se impulsan las formas alternativas de resolución de conflictos ya que pueden contribuir a mejorar las condiciones de acceso a la justicia de determinados grupos de personas en condición de vulnerabilidad, incorporar la perspectiva de género en la mediación, significa incluir una valiosa herramienta para garantizar el acceso a justicia en igualdad de condiciones.

Por otro lado, implementar esta perspectiva posibilitará detectar situaciones de violencia que no estén denunciadas como tales y permitirá equilibrar desigualdades en otras situaciones cuando no configuren violencia de género.

Desde la perspectiva de género surge algunas preguntas: ¿qué lugar ocupa la mujer en esta relación?, ¿hubo o hay un ejercicio de poder y de dominación sobre ella por el solo hecho de ser mujer?, ¿estamos frente a una desigualdad originada en el género?, ¿estamos frente a una situación de violencia que no fue detectada previamente?

Replanteando nuestras creencias como mediadores y mediadoras vale preguntarse: ¿qué implica cuando decimos en una mediación la señora no trabaja?, ¿a qué trabajo nos estamos refiriendo?, ¿consideramos sólo el trabajo productivo sin considerar el reproductivo, privado y de puertas adentro? O por ejemplo cuando en el ámbito escolar, se sanciona en forma desigual cuando las que se pelean físicamente son mujeres o atribuimos a las chicas un carácter competitivo entre sí que supuestamente los chicos no tienen.

Todos estos ejemplos y muchas situaciones más, responden a roles y estereotipos de género que debemos repensar como mediadores y mediadoras.

Tradicionalmente el abordaje de la familia ha estado exento de un análisis de género que pusiera de manifiesto la conexión que tienen los problemas de la familia con los estereotipos culturales relativos a los papeles asignados a los hombres y mujeres y con las relaciones de poder. En mediación familiar es fundamental conocer y entender la evolución y los cambios que la familia ha sufrido a lo largo de los tiempos y conocer el papel que el género ha jugado en dichos cambios.

Los roles de género de una pareja dependen mucho de la organización familiar de origen, es decir, las familias se comportan en mediación siguiendo las mismas dinámicas que han tenido durante la convivencia. Por lo tanto, una pareja de corte tradicional llegará a la mediación con la misma dinámica siendo muy visible esta organización familiar para las y los mediadoras/es.

Esta organización familiar también se atribuye a un sesgo generacional en el que las parejas de más edad suelen ser las que han evolucionado menos hacia la consecución de una relación más “democrática”, porque su educación se ha producido en una época en la que las diferencias de género eran más visibles.

Según la investigación realizada por Ucete Lastra (2018) a pesar de esta percepción de cambio de las/os mediadoras/es familiares en cuestión de género, se siguen dando ciertos intereses y preocupaciones entre las parejas heterosexuales que acuden a mediación familiar que pueden estar fundamentados en las creencias y estereotipos tradicionales de género. El rol de la mujer cuidadora, es el más comentado y visible de esta diferenciación a la hora de negociar la custodia. Aunque la tendencia es la custodia compartida, ya sea porque la mujer sigue muy vinculada a la identidad de madre por encima de cualquier otra (profesional, social, individual, etc.), porque todavía sigue pesando sobre la sociedad el estigma social de que la pérdida de la custodia de la madre es sinónimo de que es una “mala madre”, o porque en la actualidad se siguen dando situaciones en las que los hombres no quieren involucrarse en los cuidados de sus hijos, todavía sigue resultando impensable que las mujeres

cedan la custodia total al padre y acepten ser ellas las visitadoras de sus hijas/os.

El rol del hombre proveedor se ve menos marcado en el discurso de las/os mediadoras/es entrevistadas/os, este hecho se debe a que ya está plenamente aceptada la incorporación de la mujer al mundo laboral, pasando a ser ambos miembros de la pareja los que desarrollan el rol proveedor. En este punto se aprecia, de nuevo, un sesgo generacional ya que, hasta hace unos años la mujer cuando se casaba tenía que renunciar a su vida laboral para dedicarse al cuidado y labores domésticas, lo cual está normalizado en las parejas de mayor edad que han crecido con este tipo de organización familiar. De acuerdo a nuestra experiencia las cuestiones culturales también influyen y, en algunas comunidades son los hombres (marido /padre) los que toman las decisiones vinculadas con los temas económicos de la sociedad conyugal, a pesar de que las mujeres también trabajaban fuera de la casa.

Otra de las conclusiones de la investigación es que el tabú masculino de la sensibilidad, aunque también está sufriendo una evolución, se sigue manteniendo entre las parejas que acuden a mediación familiar, sobre todo, una vez más, en las parejas de mayor edad. De esta forma, continúa siendo poco usual ver en los varones expresar sentimientos de debilidad como llorar, sustituyéndolos por expresiones de agresividad cuando se sienten tristes o frustrados.

La co-mediación

El género del mediador/a puede influenciar en la percepción de las partes sobre la imparcialidad. En una mediación post divorcio, el hombre puede percibir alguna asimetría de poder en el caso que sea una mediadora mujer, dado que puede sentir que ella pueda "colonizarse" con el relato de su expareja. Esto también podría ocurrir, para la mujer, en el caso que el mediador fuese hombre. Coincidiendo con Parkinson (2005) lo ideal sería trabajar en co-mediación² mujer-hombre, de esta manera estaría equilibrado el poder en relación con el género de todos los participantes, pero esto no siempre es posible. En la Argentina prácticamente no se ejerce la co-mediación en la mediación pre-judicial, principalmente porque es más costosa. Lo que sí sucede en la mediación comunitaria. Desde el equipo docente que integramos en la Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Argentina hemos capacitado desde el año 2000 mediadores/as comunitarios/as en todas las provincias de nuestro país y desde la formación

trabajan en co-mediación, lo cual se ha instalado como modalidad de trabajo.

Co-mediación significa **"mediar-con"**, lo cual implica que hay un mínimo de dos mediadorxs trabajando en el proceso. Y decimos un mínimo de dos, porque también solemos "mediar-con" un equipo de mediadores que se ubican en la retrocámara de la Cámara de Gessell. Esta es una sala que tiene en una de sus paredes un espejo o vidrio de visión unilateral. La retrocámara es otra sala donde se ubica el equipo y desde donde puede observar sin interferir en el desarrollo de la mediación. Esta forma de trabajo, con un equipo de mediadorxs en la retrocámara, la implementamos con dos objetivos: uno es para la formación, ya que una de las experiencias de mayor aprendizaje es la de poder observar mediaciones in situ. Otro de los objetivos, que tiene que ver con el caso en particular, es la supervisión del mismo. En este caso quien se ubica en la retrocámara es uno o varios mediadorxs experimentados, cuya función es la de colaborar con una mejor comprensión del proceso que se esté desarrollando.

Hay diferentes modelos de co-mediación. Una clasificación podría hacerse en función al rol que desempeña el/la mediador/a y el/la co-mediador/a en el desarrollo del proceso, y así tendríamos:

a) Sin diferenciación de roles. Un modelo de co-mediación es aquel en que los mediadorxs tienen roles similares, lo cual implica la participación activa de ambos en la conducción del proceso. Esto requiere un alto grado de conocimiento entre el equipo, ya que cada mediador/a puede abordar la tarea desde diferentes líneas. Cuando uno tiene experiencia de trabajo en equipo, tiene una cierta "anticipación" del objetivo que el/ la otro/a persigue con sus preguntas y de esta forma interviene desde esa línea de trabajo. Si esto no sucede, es decir la no comprensión de la intencionalidad de la intervención del otrx, es preferible no intervenir, ya que si no se dificultaría el desarrollo del proceso.

b) Con diferenciación de roles.

Otro modelo de co-mediación es aquel en el que uno/a de los mediadorxs tiene una participación más activa desde la conducción del proceso y el/la otrx está "en un plano más alejado de la escena", esto implica que tiene menos participación desde la palabra, lo cual no significa que no tenga un rol activo. Su participación desde este lugar menos comprometido con la conducción, le permite la observación de otros elementos que, posiblemente a quien conduce, pueden "pasarse por alto". El/la comediador/a tiene, por

² Lisa Parkinson (2005) es partidaria de la co-mediación porque de esta forma se equipará el poder que también puede ejercer, y de hecho ejerce, sobre el proceso el propio mediador

ejemplo, la posibilidad de una lectura más minuciosa del lenguaje analógico con lo cual puede obtener otro tipo de información. Tiene otro manejo de los tiempos. Puede establecer relaciones más mediatas, con elementos surgidos en otros momentos de la reunión, lo cual puede ayudar para la introducción de metáforas o de un equipo reflexivo.

Otra ventaja del trabajo en co-mediación, que se desprende de lo anterior, es que cuatro ojos ven más que dos y cuatro oídos escuchan más que dos. Con lo cual, dado que una de las características de la mediación es la rapidez del proceso, esto es de gran ayuda porque, al mismo tiempo que contribuye en la celeridad del mismo, optimiza su desarrollo. En nuestro modelo de trabajo, incluimos un momento para la reunión del equipo, con el/la co-mediador/a o con todo el equipo de la cámara, para reflexionar sobre lo transcurrido y realmente la riqueza de la pluralidad de las miradas y los aportes, colaboran enormemente en el mejor desarrollo del proceso.

Otro criterio es la elección del/la co-mediador/a en función del género. Muchas veces es importante que sea un mediador hombre y otra mujer. Hemos tenido casos en mediaciones familiares, donde las mediadoras éramos dos mujeres y notamos que, para esa pareja, quizás hubiese sido más beneficiosa la co-mediación con un hombre. En este caso en particular, había un mediador en la retrocámara que estaba completando su formación, y los aportes que hacía desde “el punto de vista del hombre”, colaboraron enormemente para la mejor comprensión de ese caso.

Para la conformación de las parejas mediadoras, no sólo se tiene en cuenta el género, sino la etnia. En nuestro país hay muchas comunidades de pueblos originarios y en estos casos también es importante tener en cuenta este aspecto en la conformación de los equipos de mediación.

Como dijimos anteriormente, no siempre es posible, aunque si recomendable, trabajar en co-mediación. En estos casos entrarían en juego las propias habilidades de las/os mediadores/as para demostrar que son profesionales por encima de su rol de mujer u hombre.

La perspectiva de género promueve cambios genéricos en los hombres, en las mujeres, en las familias, en las comunidades e instituciones. Sin dicha perspectiva seguiremos manteniendo situaciones de discriminación en la estructura familiar que nos impedirá además ver otras formas diferentes de abordar los conflictos.

Si la base de la mediación es una escucha genuina, respetuosa y empática debemos repensar nuestras creencias de género para poder hacerla. Desde nuestra imparcialidad podemos, frente a desigualdades de género, trabajar para equilibrarlas y generar una situación de igualdad necesaria para establecer un proceso de mediación.

Referencias bibliográficas

- Allen, A. (2007). *The politics of Our Selves*. Columbia University Press.
- Bleichmar, E. D. (1997). *El feminismo espontáneo de la histeria. Estudios de los trastornos narcisistas de la feminidad*. Distribuciones Fontamara.
- Crenshaw, K. W. (2012). Cartografiando los márgenes: interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color. En *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada* (pp. 87-122). Bellaterra. <http://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/upload/crenshaw-kimberle-cartografiando-los-margenes-1.pdf>
- Cumbre Judicial Iberoamericana. (2008) *Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>
- D'alessandro, M. (2016). *Economía feminista: cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Sudamericana.
- Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía (2020). *Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto*. Ministerio de Economía, Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-de-economia-igualdad-y-genero-presento-el-informe-los-cuidados-un-sector>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (Argentina). (1982). *Encuesta permanente de hogares*. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>
- O'Connell, R. (1997). *Organización social de la masculinidad*. En Olavarría, J. y Valdés, T *Masculinidad/es. Poder y Crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional/FLACSO.
- ONU Mujeres. (2020) *El progreso de las mujeres en el mundo. Familias en un mundo cambiante*. www.progress.unwomen.org
- Women, U. N. (2016). *OSAGI Gender Mainstreaming-Concepts and definitions*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. <http://www.un.org/women-watch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- Parkinson, L., & Durán, A. M. S. (2005). *Mediación familiar: teoría y práctica: principios y estrategias operativas*. Gedisa.
- Pichón Riviere, E. (1997). *El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social*. Ediciones Nueva Visión.
- Sotomayor, Z. (2005). *Aproximaciones teóricas al estudio de la masculinidad*. Instituto Sonorense de la Mujer. http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0083.pdf
- Tarducci, M. (2019). *Género y movimientos feministas*. (Material de diplomatura, Facultad de Filosofía y Letras. UBA, Argentina). <https://cursosfyl-uba.net/genero.html>

- Uceta Lastra, A. (2018). Género y mediación: análisis de la influencia que ejercen los roles de género dentro de un proceso de mediación familiar en casos de ruptura de pareja. *Revista del Master de Psicología Social* 6. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/506-2018-11-16-TFM%20alejandra%20uceta.pdf>
- UNICEF y Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2021). *Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados. El impacto de la pandemia en los hogares con niñas, niños y adolescentes a cargo de mujeres*. Ministerio de Economía, Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares_pandemia_final_29.04.pdf