



## MANUAL DE ENFOQUE DE GÉNERO



## Introducción

*Entendiendo que la violencia contra la mujer es una forma de ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; y que la eliminación de la misma es una condición indispensable para el desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida, por lo que la adopción de un enfoque de género es necesario para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito legislativo, constituye una contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de discriminación que puedan afectarlas.*

*Es por esto que, esta guía, pretende ser una herramienta para trabajar por una profunda transformación social y cultural que implica reconocer al otro como igual, cualquiera sea su condición; aportando a la construcción de una ciudadanía cimentada en el respeto y en el entendimiento de que el enfoque de género es un elemento enriquecedor para conformar sociedades más igualitarias.*

*La equidad de género nos remite a la incansable lucha por el cumplimiento de los Derechos Humanos. Nos traslada a los movimientos de nuestra humanidad que bregaron por hacer efectivos los ideales de libertad, igualdad y fraternidad enarbolados en la Revolución Francesa, sosteniendo los mismos sin distinciones de género y comprendiendo que continúan siendo principios fundamentales para la reivindicación de la dignidad humana.*

*Sin duda la historia humana avanza, las transformaciones sociales, los cambios en las estructuras del manejo del poder y los asuntos comunitarios, y hoy podemos decir con fuerza que las mujeres de cada rincón de este mundo son quienes trabajaron y trabajan por el respeto de sí mismas y de sus libertades. Ellas se levantaron contra la injusticia, la represión, la muerte y una cultura que las condenaba a un rol social que nunca respetó, fundamentalmente, su derecho a elegir.*

*Trabajar en el lenguaje es trabajar sobre un aspecto manifiesto del pensamiento humano, pues la comunicación es la manera de relacionarnos como personas, de transmitir lo que creemos, sentimos y queremos mostrar. Este manual busca exactamente eso, trabajar con la manera en que se utilizan las palabras, pues el lenguaje es subjetivo y a veces arbitrario, y trabajar con el mismo en nuestras normativas legales es el primer paso para trabajar con las estructuras mentales que aún guardan rezagos de una cultura que disminuyó a las mujeres desde hace más de 2.000 años. Asimismo, implica trabajar por la inclusión de los colectivos de diversidad sexual, respetando los derechos de todas y todos a la elección propia, y no impuesta, de la identidad de género, y sosteniendo firmemente que todos los individuos de nuestras sociedades tienen el derecho y el deber de respetar a los demás, “considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”(Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).*

*Ing. Laura Montero  
Vicegobernadora de la provincia de Mendoza*

*Coordinación de Género y Diversidad*

## **Palabras de la Presidenta de la Comisión de Género, Senadora Daniela García.**

*Estimadas y estimados, este manual nació con dos finalidades; reunir un digesto con todas las leyes nacionales y provinciales que reúnan la temática, y además que todas las leyes tengan un lenguaje no sexista. Es decir que las palabras que expresan los fundamentos y el articulado de las leyes, sean el reflejo de una elaboración y crecimiento de la forma de pensarnos.*

*Esta guía surge como la necesidad para Mendoza, ya que tanto a nivel mundial como nacional ya existen varios modelos: Guía para el Lenguaje No Sexista e Igualitario en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Recomendaciones para el Uso de Lenguaje No Sexista del Lenguaje realizado por la Unidad de Coordinación de las actividades relativas a la Mujer de la UNESCO, Guía para la utilización de un Lenguaje No Sexista de Fondo Social Europeo.*

*También y muy importante es la guía fruto del Sistema de Naciones Unidas en Argentina a través del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y el gobierno argentino a través del consejo Nacional de las Mujeres. Para las Naciones Unidas, la igualdad de género es un elemento constitutivo del desarrollo y de la paz.*

*Esta guía esta destinada a legisladoras y legisladores provinciales y municipales mendocinos. Busca que en la utilización del lenguaje se plasme de lleno la perspectiva de género como sistema.*

*Agradecemos especialmente en la realización del mismo a la Licenciada Bárbara Pizarro, Psicóloga dedicada al estudio y análisis de la problemática de Género, y a la estudiante de Ciencias de la Educación Agustina Arenas, activa feminista y militante social. Sin sus horas de investigación y estudio nada de esto habría sido posible.*

*Nuestra finalidad es que la sociedad entienda y asimile vivir en perspectiva de género, pero no podemos esperar que la ciudadanía adopte la misma si las leyes no dan el primer paso.*

*Como dijo alguna vez Florentina Gómez Miranda: "Siempre les digo a las mujeres que todo se puede hacer si una quiere. En todos lados siembro algo, no me van a encontrar en un renunciamiento", y así definimos nuestra labor política asumiendo el desafío de lograr la igualdad de género en todos los ámbitos.*

## Género, sexo identidad de género

Históricamente, la diferenciación entre los sexos ha otorgado a hombres y mujeres una distribución de roles, atributos y funciones ligados a lo socialmente esperado para cada uno.

El concepto de **género** vienen a dar cuenta a la diferencia entre la dimensión biológica (relacionada con lo físico-genital y las capacidades reproductoras) y los atributos, funciones, roles, responsabilidades e identidades que se construyen socialmente (muy ligados al tiempo histórico-social) y que determinan estructuras y jerarquías de poder en la sociedad.

Es importante reconocer que en la interacción entre los géneros, en tanto relación social, interviene la cuestión del poder, produciendo relaciones asimétricas entre el hombre y la mujer a partir de las cuales se construye un discurso hegemónico que reproduce dicha desigualdad y da cuenta del conflicto social existente. Por lo tanto el **concepto género** es una construcción social, histórica y cultural, que se monta sobre los cuerpos biológicos, (sexuados: mujer o varón) a través de la educación, la familia, la escuela, es decir en la socialización temprana.

Desde estas perspectivas, mientras que género refiere a características socio-culturales, el **sexo** denota atributos biológicos. Por lo tanto, la diferencia sexual o biológica en sí misma no produce discriminación. Quiénes discriminan por género utilizan la diferencia biológica para argumentar y esconder la valoración positiva de roles y atributos que asignan subjetivamente a lo masculino, y valoración negativa a lo femenino. En tanto; otro concepto a tener en cuenta es el de **identidad de género**, que hace referencia a cómo nos sentimos con respecto a nuestro género y a nuestros roles de género y cómo comunicamos esos sentimientos a través de la ropa, la conducta y la apariencia personal. Es un sentimiento que tenemos desde que somos muy pequeños (desde los dos o tres años).

Ante esto, debemos dejar en claro que cada persona tiene sexo, género e identidad de género. Estos son

todos los aspectos de la sexualidad. Todos están relacionados con como uno es y todos son distintos, pero están asociados.

## Transgénero

Algunas personas descubren que su identidad de género no coincide con su sexo biológico. Cuando esto sucede, la persona puede identificarse como transgénero.

## Nuevas Masculinidades

La incorporación generalizada de las mujeres al mercado laboral, su participación en todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación, a la cultura y a los ámbitos de toma de decisiones, están generando unos cambios favorables para el avance en el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria. Sin embargo, esta importante transformación del papel de las mujeres en la sociedad y su creciente incorporación a ámbitos tradicionalmente considerados como masculinos, no se está viendo acompañada por una asunción significativa de los hombres del trabajo reproductivo ni del resto de funciones y valores tradicionalmente considerados como femeninos. Pero para la consecución de una sociedad más igualitaria, junto con los cambios y avances protagonizados por las mujeres, es necesaria la participación e implicación de los hombres, ya que el logro de la igualdad es un proceso que afecta a todas las personas, mujeres y hombres, y a todas puede beneficiar.

En definitiva, el reto de este siglo debe ser el construir un nuevo modelo social más democrático, justo e igualitario y para ello es fundamental que sean cada vez más los hombres dispuestos a cuestionar el modelo tradicional de masculinidad, a renunciar a los privilegios que les pueda aportar el sistema patriarcal, a liberarse de las cargas de una masculinidad mal entendida, y a comprometerse, junto con las mujeres, de forma

activa en la consecución de un mundo mejor para todas las personas, que permita incrementar las posibilidades de desarrollo humano tanto de las mujeres como de los hombres.

El papel que tradicionalmente han desempeñado hombres y mujeres en nuestra sociedad viene experimentando una importante y desigual transformación. El cambio es especialmente visible y significativo en el caso de las mujeres; cambios sociales favorables para el avance de nuestra sociedad hacia la igualdad de mujeres y hombres; cambios que no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental de los movimientos feministas y sin el esfuerzo de todas aquellas mujeres que desde el anonimato han trabajado a favor de los derechos del conjunto de las mujeres.

Sin embargo, los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la violencia contra las mujeres o la feminización de la pobreza siguen siendo el reflejo de una sociedad desigual y muestran la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres. Esta situación tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función del sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico y a los hombres la del ámbito público, basándose en una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

*Un mismo comportamiento es valorado de forma diferenciada partiendo del sexo de su protagonista. Cómo funcionan los estereotipos de género:*

Cuando alguien se comporta así	Si es niña se dice que es...	Si es niño se dice que es...
Activa	Nerviosa	Inquieto
Insistente	Terca	Tenaz
Sensible	Delicada	Afeminado
Desenvuelta	Grosera	Seguro de si mismo
Desinhibida	Pícaro	Simpático
Obediente	Dócil	Débil
Temperamental	Histérica	Apasionado
Audaz	Impulsiva, actúa sin pensar	Valiente
Introvertida	Tímida	Piensa bien las cosas
Curiosa	Preguntona, cotilla	Inteligente
Prudente	Juiciosa	Cobarde
Si no comparte	Egoísta	Defiende lo suyo
Si no se somete	Agresiva	Fuerte
Si cambia de opinión	Caprichosa, voluble	Capaz de reconocer sus errores

Hay que tener en cuenta que no se trata de reflexiones conscientes ni creaciones individuales, sino que son el resultante del proceso de socialización sexista, que viene a “naturalizar” los estereotipos de género que al ser creados, compartidos y apoyados por el entramado simbólico y estructural de los modelos dominantes, son invisibilizados.

De este modo, se logra un alto grado de homogeneidad en cuanto a los comportamientos, inquietudes, sentimientos, formas de relacionarse o expectativas de futuro. Todo esto configura un entramado simbólico y funcional de expectativas e imágenes sociales del “deber ser”, que forma todo un sistema de referencias en el que nos apoyamos para poder construirnos, ya sea acomodándonos o resistiéndonos.

Este “deber ser” son los roles de género, que se definen como un conjunto de normas de comportamiento percibidas, un conjunto de papeles y expectativas, asociados particularmente.

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan los hombres tiene que ver con una educación emocional de tendencia “0” (cero), o lo que es lo mismo, dirigida a ocultar, negar o relativizar los sentimientos.

Podemos decir que ésta es la otra cara de la moneda del “servicio masculino obligatorio” (o lo que en cada momento se espera de los hombres), de que la fuerza sea uno de los elementos estructurantes de lo masculino. Expresiones que siguen siendo de uso común como “los niños no lloran”, “tienes que ser fuerte” o “eso es de niñas” siguen reflejando un modelo estereotipado de masculinidad, cuyo cumplimiento y conquista se sigue relacionando con la idea de “hacerse hombre”.

De este modo, el mundo afectivo y emocional queda fuera de los elementos definitorios básicos de la masculinidad hegemónica. Cuando un hombre es sensible, empático, se muestra vulnerable, sabe consolar y busca consuelo, expresa sus emociones y no es competitivo, automáticamente se aleja de ese modelo.

Por otro lado, la tendencia de la mayoría de los hombres de proyectarse hacia el exterior y olvidar o denostar lo que tiene que ver con el interior, hace que desde niños sean entrenados para ser aptos y competitivos en el dominio del espacio y en las habilidades instrumentales, mientras que no se nos educa en el desarrollo de habilidades emocionales. Se genera así un bajo nivel de tolerancia a la frustración, por no contar con meca-

nismos eficaces para elaborar y gestionar sentimientos cotidianos como la tristeza o el miedo, y sobre todo, aquellos relacionados con la vulnerabilidad, que se confunden con debilidad.

Esto genera también hombres más dependientes afectiva y emocionalmente de otras personas y fundamentalmente de las mujeres, aunque pudiera parecer contradictorio con la idea de fuerza y seguridad propia de la masculinidad hegemónica.

Ante lo mencionado, una parte de la identidad masculina se apoya en demostrar continuamente las capacidades propias frente a otros hombres. Ese modelo heroico lleva a despreciar la propia seguridad por buscar el reconocimiento de los demás. La afirmación de esta masculinidad requiere de continuas demostraciones, que varían significativamente dependiendo de la edad. Muchos varones adoptan actitudes que relativizan la seguridad y se basan en conductas de riesgo y demostraciones de “valor”, como una confirmación de su virilidad y de su valía como hombres.

Estas conductas de riesgo se sustentan también en la manera que la identidad masculina mayoritaria tiene de concebir el cuerpo como algo invulnerable. Es esa concepción la que lleva a muchos hombres a tener una actitud temeraria y despreciar el alcance de las lesiones y el dolor, como podemos comprobar en actividades como el consumo de drogas, la conducción o las relaciones sexuales.

Se trata de pautas identificadas con la masculinidad hegemónica en la que los hombres deben negociar su condición mediante demostraciones públicas. Esas actitudes pueden ser entendidas por tanto como formas utilizadas por los hombres para conservar y salvar su propia imagen en el ámbito público –entendiendo por público no únicamente situaciones con presencia de otros sino situaciones en las que se actúa en referencia a otros–. Los hombres no sólo pueden usar sus cuerpos, sino que coquetean con el riesgo ya que “deben” hacerlo para ser considerados “hombres”. Los daños que en ciertos casos ocurren como resultado de los comportamientos de riesgo son las consecuencias no deseadas de los diferentes intentos de probar y afirmar la virilidad.

Estos modelos de masculinidad hegemónicos o tradicionales llevan a poner la vida al servicio de la afirmación de género, elevando este elemento subjetivo al principal rasgo identitario de la persona. Los accidentes laborales, de coche o moto, o en las prácticas deportivas de riesgo, la adquisición de enfermedades de transmisión sexual o sida por no utilizar preservativos, las peleas e incluso participar en ejércitos y conflictos armados, o en grupos violentos o paramilitares, son algunas de las prácticas extremas dentro del modelo de masculinidad hegemónica.

## Discriminación

Al hablar de **discriminación** nos remitimos a:

“Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Hacen esta diferencia ya sea por el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, política, religión o ideología. Es una conducta sistemáticamente injusta y desigual contra un grupo humano determinado. Discriminar consiste en privarle a un grupo humano de los mismos derechos que disfrutaban otros.” (Jaime Marchant).

La **discriminación basada en el género** es aquella que se ejerce a partir de la construcción social que asigna determinados atributos socioculturales a las personas a partir de su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social.

Este tipo de discriminación, como hemos visto anteriormente, tiene su anclaje en antiguos estereotipos culturales y sociales que prescriben y determinan roles y funciones para varones y mujeres. Son estas prácticas discriminatorias las que excluyen y condicionan cotidianamente el acceso de las mujeres a sus derechos. A los efectos de la Ley 26.485, esto se considera **violencia indirecta** (toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.)

A su vez, la pertenencia al género femenino se cruza con otras formas de discriminación: por pertenencia

étnica (afro descendientes, indígenas), condición de migrante o refugiada, edad, opinión política, creencia religiosa, identidad sexual pobreza, etc. si bien estos motivos de discriminación afectan también a varones, la condición de mujer potencia y multiplica las vulnerabilidades y las construye como grupo particularmente afectado. Esto es denominado **múltiple discriminación**.

Es decir que como **discriminación contra las mujeres**, que es en lo que nos enfocamos en esta guía, la podemos definir como:

“un atentado contra los derechos humanos de 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.” (Ley 26.485; artículo 4)

Esta discriminación, implica una desigualdad de género y es un problema multifacético. Para hacer frente al mismo es necesario que todos los actores de la sociedad se involucren y comprometan, el Estado, los diferentes partidos políticos, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas, los sindicatos, los medios de comunicación, las instituciones educacionales, entre otros, ya que es una problemática que afecta a mujeres y hombres en todos los ámbitos.

### División sexual del trabajo

La **división sexual del trabajo** es un ejemplo claro de esta desigualdad.

Desde hace tiempo la división sexual del trabajo es un fenómeno fácilmente observable, que se expresa en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, produciendo sistemáticamente diferencias salariales en detrimento de las mujeres. La división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social. Por lo tanto, el concepto refiere a la presencia en todas las sociedades de

una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social.

Tradicionalmente los hombres han sido los proveedores del ingreso y la autoridad dominante en los hogares y las mujeres las cuidadoras de las familias. Es así que los hombres se volcaron al mundo del trabajo remunerado y los asuntos públicos dotados de autoridad y de prestigio (esfera pública). Mientras las mujeres asumieron la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de reproducción social, las de cuidado y de más tareas en el ámbito doméstico, poco valorizadas, no remuneradas y socialmente invisibles (esfera privada).

Como evidencias de esta persistente existencia de procesos de sexualización de la división social y técnica del trabajo merecen destacarse: la segregación de las mujeres al trabajo doméstico no remunerado, su menor tasa de actividad laboral, la existencia de ocupaciones masculinas y femeninas, la distribución diferente de varones y mujeres por ramas y sectores de actividad, por tipo y tamaño de las empresas, y dentro de ellas por determinados procesos de trabajo, por secciones, puestos y calificaciones laborales.

En este sentido, puede decirse que existen enfoques que, explican la división sexual del trabajo por factores innatos tales como, la capacidad biológica de procrear, o por las diferencias de aptitudes, preferencias laborales y capacidades, que resultan en una fuerza de trabajo femenina que no se adapta a las características que demanda el mercado de trabajo, terminan “naturalizando” el fenómeno.

En este sentido la división sexual del trabajo es vista como un fenómeno dinámico, cambiante y como expresión, reforzamiento y perpetuación de la subordinación de las mujeres.

En contraste a la división sexual del trabajo; el **enfoque de género** considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad.

Así como vimos anteriormente, la idea de género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo

o de la percepción que la sociedad tiene de él.

Este enfoque busca examinar el impacto del género en las oportunidades de las personas, sus roles sociales y las interacciones que llevan a cabo con otros; y pretende desnaturalizar, desde el punto de vista teórico y desde las intervenciones sociales, el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrar que los modelos de varón o de mujer son construcciones sociales que establecen formas de interrelación y especifican lo que cada persona, debe y puede hacer, de acuerdo al lugar que la sociedad atribuye a su género.

Poder tener un enfoque de género, en referencia a los marcos teóricos adoptados ya sea para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica:

- a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupos sociales y discriminatorios para las mujeres;
- b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales (de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión).

Estas medidas no solo están orientadas hacia las mujeres y los hombres, de manera se contribuyen al cambio en las relaciones de género que se producen y reproducen a nivel cultural.

Poder trabajar desde un enfoque de género favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas. Se trata así de crear nuevas construcciones de sentido para que hombres y mujeres visualicen su masculinidad y su femineidad a través de vínculos no jerarquizados ni discriminatorios; y así lograr promover la igualdad de género.

La búsqueda de la **igualdad de género** es un elemento central de una visión de la sostenibilidad en la cual cada miembro de la sociedad respeta a los demás y desempeña un papel que le permite aprovechar su potencial al máximo. Implica considerarla como una dimensión fundamental del desarrollo, que involucra un proceso de transformación sociocultural; generando condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. La capacidad para generar ingresos propios y controlar sus activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su cuerpo (autonomía física), y su plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones), son los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria.

De esta manera, se puede regular aspectos fundamentales de la vida social, la distribución pública de los recursos, la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado, la pobreza, la salud sexual y reproductiva. Por consiguiente, el poder Legislativo, se transforma en un pilar fundamental para la construcción de una sociedad que garantice los derechos fundamentales de la ciudadanía.

Por lo que implementar un enfoque de género dentro del cuerpo legislativo permite generar razones de justicia y bienestar social, donde la igualdad de género es una dimensión constitutiva del desarrollo humano.

### Participación estatal y género

El fortalecimiento de la ciudadanía impulsado por el Estado implica el empoderamiento de derechos sectores que se han visto vulnerados históricamente. En el caso de las mujeres, y su participación política, progresivamente se han ido modificando los roles y modelos de actuación femenina que demandan políticas públicas orientadas a tal fin.

En Argentina, lo que respecta a las instancias públicas, se ha ido reconociendo paulatinamente a las mujeres como sujetos de derechos; sin embargo, aún persisten brechas respecto de la igualdad de oportunidades que ubican a las mujeres en una situación de desventaja a la hora de ocupar cargos públicos.

Asimismo, la predominancia masculina en el quehacer político ha determinado que las agendas políticas sean consensuadas sin integrar el enfoque de género, lo que conlleva a reducir el abordaje en las temáticas de las mujeres.

Estos estereotipos discriminatorios por motivos de género requieren que todos los poderes, niveles y áreas del Estado ejecuten políticas públicas para modificarlos y erradicarlos. Para eso es necesario institucionalizar el enfoque de género, por medio de un proceso político que legitime las acciones dirigidas a superar las desigualdades entre los sexos.

Este enfoque debe ser parte de todos los principales temas de mediación gubernamental, atravesando toda la acción del Estado a nivel nacional, provincial y municipal.

La división entre 'asuntos femeninos' y 'asuntos masculinos' tiende a generar valoraciones diferentes del quehacer parlamentario y la separación temática. Generalmente, los temas que se asocian con lo masculino y donde los hombres están sobre representados (como la economía) gozan de mayor prestigio. Esta jerarquización de temas establece desigualdades de poder y reconocimiento entre legisladoras y legisladores. Además, dificulta que los legisladores asuman mayor protagonismo en el tratamiento de problemáticas relacionadas con el cuidado, mientras obstaculiza la participación de las legisladoras en el debate de cuestiones económicas, financieras y presupuestarias.

El Poder Legislativo es un canal de expresión de múltiples voces, intereses y demandas sociales, y tienen atribuciones de representación, legislación y fiscalización; por lo cual tiene un papel importante para poder reconocer la universalidad, la indivisibilidad, la interdependencia y la inalienabilidad de los derechos humanos.

Como vimos anteriormente, la igualdad de género requiere de iniciativas integrales que implique tratar asuntos relativos al trabajo remunerado y no remunerado, la participación y antonimia de las mujeres en la toma de decisiones y la eliminación de la violencia. En el poder legislativo, esto demanda la labor mancomunada y coordinada del conjunto de las comisiones, así como un firme compromiso político de sus autoridades.

Las comisiones encargadas de los asuntos fiscales, presupuestario y productivos pueden jugar un rol fundamental en el diseño de medidas legales que transformen la división sexual del trabajo y sus consecuencias negativas sobre el bienestar de la población.

En el ámbito legislativo, el trabajo por la igualdad de género debe ser compartido por mujeres y hombres, ya que ambos son importantes para generar un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad de género, y por que tienen responsabilidades en el campo de la legislación, las políticas públicas y la asignación de los recursos públicos, generando medidas económicas, fiscales, productivas, comerciales y sociales que incorporen la perspectiva de género.

En el poder legislativo, al ser una organización política afecta al orden social, en consecuencia no es neutra al momento de considerar lo que respecta al enfoque de género. Y como cualquier organización cuenta con una **cultura organizacional**, el cuerpo legislativo no está exento de ella. Tiene sus reglas y procedimientos que le permiten llevar a cabo sus funciones, una estructura de autoridad y criterios de división de trabajo, disposiciones reglamentarias, horarios establecidos de reuniones y de sesión, lenguaje institucional, hábitos, ritos y ceremonias compartidas por sus integrantes, reglas formales, tradiciones y costumbres.

Mediante sus estructuras y su cultura, sus normas y procedimientos, las organizaciones producen, reproducen y pueden contribuir a lograr la igualdad de género, incorporando un enfoque de género en sus actividades y funciones. Una presencia numérica de ambos sexos equilibrada es un aspecto importante de la igualdad de género en el poder Legislativo.

Además es fundamental que tanto legisladores como legisladoras, gocen de oportunidades semejantes de participación y liderazgo, de igual valoración e igualdad en el trato.

La adopción de un enfoque de género en la legislatura tiene como ventaja:

- El aumento de su representatividad, al reconocer y respetar las necesidades y los derechos de la ciudadanía.
- Contribuye a una gestión más eficaz y eficiente, al valorar los posibles efectos de las medidas legislativas en las relaciones de género.
- Fomenta la democracia justa, al colocar la igualdad social y de género en el centro del debate y preocuparse por el empoderamiento y la autonomía de las ciudadanas.
- Favorece una mayor idoneidad técnica, al conocer la perspectiva de género e incorporar en la

elaboración y discusión de medidas legales.

- Contribuye a la calidad institucional, al favorecer el dialogo y la rendición de cuentas antes la sociedad civil y sus organizaciones, logrando un acercamiento entre las instituciones representativas y la ciudadanía.

Para lograr el cambio organizacional necesario para generar la igualdad de género, la igualdad entre legisladores y legisladoras es el principal requisito para la incorporación del enfoque de género en el Poder Legislativo, ya que una organización que no garantiza la igualdad de su funcionamiento cotidiano no puede proclamar con un enfoque de género; y no se logra el cambio organizacional para generar la igualdad de género.

El papel simbólico que cumple el poder Legislativo es importante ya que brinda un ejemplo para otras organizaciones públicas y del sector privado.

La igualdad de género en una organización supone la creación de un entorno de trabajo que considere las necesidades e intereses de legisladoras y legisladores, y que garantice la igualdad de oportunidades sin ninguna clase de discriminación ni exclusión.

Es preciso reflexionar e identificar los aspectos que colaboran con esta igualdad y las barreras que la obstaculizan; ya que implica un esfuerzo consciente y sostenido de modernización organizacional y cambio cultural.

Algunas pautas de funcionamiento a considerar:

- Generar condiciones propicias para que legisladoras y legisladores puedan conciliar y compartir sus actividades públicas y las tareas de cuidado del ámbito privado. Creación de guarderías y lactarios. Reformas edilicias: cambiadores tanto en baños de hombres y mujeres. Modificación de los horarios habituales de sesión, que eviten jornadas excesivamente y en horarios nocturno. Revisar y equiparar los regímenes de licencia por maternidad y por paternidad.
- La cultura organizacional puede verse atravesada por valoraciones sesgadas sobre lo femenino y lo masculino, reproduciendo la división sexual del trabajo dentro del cuerpo legislativo y asimetrías de poder

entre mujeres y hombres. Evitar el modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora. Dificulta que los legisladores se suman mayor protagonismo en el tratamiento de problemáticas relacionadas con el cuidado, mientras obstaculiza la participación de legisladoras en el debate de cuestiones económicas, financieras y presupuestarias; y así garantizar la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados, con la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diversas comisiones.

- Las dinámicas formales e informales de relacionamiento, negociación y asignación de autoridad en la organización pueden excluir a las mujeres de determinados ámbitos y restarles protagonismos en los procesos de toma de decisiones, generando “techos de cristal”, en otras palabras, generan situaciones en las que las mujeres no consiguen llegar a los mismos lugares que los hombres aunque no existan reglas formales que lo impidan. Lo que genera procesos de discriminación directa o indirecta que operan sobre las mujeres como grupo social.
- El lenguaje utilizado, el cuál puede ser sexista y discriminatorio hacia las mujeres.
- Implementar programas de capacitación en materia de género destinados al personal que desempeña tareas de asesorías legislativas, permitiendo la sensibilización en materia de igualdad de género que permita una mayor diversidad de perspectivas y miradas; dotando a sus participantes de conocimientos y habilidades sobre el enfoque de género en los instrumentos de política pública.
- Revisar los marcos normativos y la legislación para garantizar que no haya discriminación en la ley.
- Fortalecer las capacidades para incrementar la participación política igualitaria

Este enfoque de género es necesario para poder afianzar un orden social justo y diverso (la desigualdad de género, restringe las capacidades de las ciudadanas, limita sus posibilidades de inserción en actividades productivas y remuneradas, y dificulta la formación de capital humano. La igualdad de género valora el aporte de los distintos grupos sociales y permite la manifestación de la diversidad y de las diferencias; consolidar un desarrollo económico competitivo: incentivo y una recompensa para una economía sólida, distribución de la renta más equitativa crean menor conflictividad social, favoreciendo una mayor estabilidad económica. Mientras mayor igualdad de género menor desigualdad económica; como así también para

reducir la pobreza: la autonomía y la igualdad de género de las mujeres tienen consecuencias económicas significativas para la reducción de la pobreza.

## **Marco jurídico sobre los derechos de las mujeres.**

A lo largo de estos años, se ha ido avanzando en cuanto a disposiciones jurídicas que promueven los derechos de las mujeres en ámbitos donde no eran considerados; para que de esta manera se pueda eliminar la discriminación y la desigualdad que se sufre por motivos de género.

Estas disposiciones jurídicas existen a nivel internacional, nacional y provincial. A continuación las mencionaremos y haremos hincapié en dos de ellas, en lo que respecta al enfoque de género dentro del ámbito legislativo.

### **A nivel internacional/regional**

- Convención Internacional sobre todo tipo de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), ONU, 1976. Ratificada por Argentina en 1985. Con rango constitucional desde 1994 (artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional).
- La CEDAW provee un marco legal internacional sobre cuya base los Estados legislan y acometen medidas para eliminar la discriminación de género y alcanzar la igualdad entre los géneros.
- Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer (OEA, Belem do Para, 1994). Ratificada por Argentina en 1994.
- Declaraciones y documentos finales de las siguientes conferencias mundiales, que fueron firmadas por los respectivos gobiernos argentinos: o Conferencias Mundiales sobre la Mujer de Naciones Unidas. México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995. 31 o Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Naciones Unidas, Viena 1993. O Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, Naciones Unidas, Cairo 1994. o Convenciones contra el racismo, la trata, de protección de la discapacidad, de los derechos de niños y niñas, y otros tratados internacionales de derechos humanos, en la medida en que las mujeres comparten situaciones de discriminación con otros colectivos sociales. A nivel nacional Desde la vuelta a la democracia

a mediados de 1980, y particularmente en la presente década, Argentina ha promulgado numerosas leyes que protegen los derechos de las mujeres. Entre ellas, mencionaremos aquellas de los últimos años (el listado no es exhaustivo).<sup>8</sup>

- Ley 23.179, aprobación de la CEDAW.
- Ley 24.012 de Cupo Femenino (1991). O Decreto 2.385/93 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional. O Decreto 1.246/2000, reglamentario de la Ley 24.012 de Cupo Femenino.
- Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar (1994). O Decreto 235/96, reglamentario de la Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar.
- Ley 24.632 de Aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Para (1994).
- Ley 24.828 de Incorporación de las Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (1995). O Decreto 1.363/97 — Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional. O Decreto 254/98 — Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.
- Ley 25.013, Capítulo II, Artículo 11. Reforma Laboral: Introducción de la Figura de Despido Discriminatorio por Razón de Raza, Sexo o Religión (1998). 8 - Los textos completos pueden encontrarse en. 32
- Ley 25.087 — Delitos contra la Integridad Sexual. Código Penal. Modificación (1998).
- Ley 25.239, Título XVIII. Régimen Esp. Seguridad Social para Empleados/as del Servicio Doméstico (1999). o Decreto 485/2000, reglamentario de la Ley 25.239, Título XVIII. Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados/as del Servicio Doméstico. O Decreto 290/2001, modificadorio del Decreto 485/2000. Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados/as del Servicio Doméstico.
- Ley 25.250, Título I, Artículos 2.º Y 3.º. Reforma Laboral: Estímulo al Empleo Estable: Incorporación de Dos Incentivos para el Empleo de Mujeres (2000).
- Ley 25.543 de Test Diagnóstico del Virus de Inmunodeficiencia Humana a toda Mujer Embarazada (2001).
- Ley 25.584 de “Prohibición en establecimientos de educación pública de acciones que impidan el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas o madres en período de lactancia”. (2002)

- Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (2002). O Decreto 1.282/2003, reglamentario de la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. O Declaración de Repudio a medida cautelar contra Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- Ley 25.674 de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino). O Decreto 514/2003, reglamentario de la Ley 25.674 de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino).
- Ley 25.808 de Modificación del Artículo 1º de la Ley 25.584, "Prohibición en establecimientos de educación pública de acciones que impidan el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas o madres en período de lactancia".
- Ley 25.929 de Derechos de Padres e Hijos durante el Proceso de Nacimiento. Declaración de Interés del Sistema Nacional de Información Mujer por parte del Senado de la Nación.
- Declaración de Interés del Sistema Nacional de Información Mujer por parte del Senado de la Nación.
- Ley 26.130 — Régimen para las Intervenciones de Contracepción Qui- 33 rúrgica, Ligadura de Trompas y Vasectomía.
- Ley 26.150 del Programa Nacional de Educación Sexual Integral.
- Ley 26.171 de Ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2008).
- Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2008).
- Ley 26.618. Código Civil. Matrimonio Civil. Su modificación. (Es decir, matrimonio igualitario.)
- Ley 26.485 de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" (2009). O Decreto 1.011/2010, reglamentario de la Ley 26.485.
- Ley 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual (2010).

## Ley Nº 26.485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

### **Artículo 3:** derechos que busca proteger la ley

- Una vida sin violencia y sin discriminaciones;
- La salud, la educación y la seguridad personal;
- La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;
- Que se respete su dignidad;
- decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 (PNSSyPR);
- La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;
- recibir información y asesoramiento adecuado;
- gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;
- gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en la presente ley;
- La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;
- un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda forma de re victimización.

**Artículo 4:** definición de violencia :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. Esta ley trasciende el ámbito de aplicación, comprendiendo del doméstico a los distintos ámbitos públicos.

**Artículo 5:** tipos de violencia A diferencia de los abordajes anteriores, la nueva ley define varios tipos de

violencia que sufren las mujeres. Todos ellos deben ser prevenidos, 36 atendidos y (si corresponde) sancionados:

**1. Física.** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer, produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo, y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

**2. Psicológica.** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación, o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

**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 o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

**4. Económica y patrimonial.** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer a través de: a) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

**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 subordina-

ción de la mujer en la sociedad.

**Artículo 6:** modalidades de la violencia

a) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres- 37 res por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia. b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. e) Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

f) Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres; como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construyendo patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

**Artículo 7:** principios rectores a garantizar por los tres poderes del Estado y sus distintas jurisdicciones, sean del ámbito nacional o provincial

- a) La eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres;
- b) la sensibilización de la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres;
- c) la asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, promoviendo la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia;
- d) la adopción del principio de transversalidad, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios;
- e) el incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiendo a entidades privadas y actores públicos no estatales;
- f) el respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad;
- g) garantía de existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de la presente ley;
- h) todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

**Artículo 16:** derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos a) A la gratuidad de las actuaciones judiciales y del patrocinio jurídico preferentemente especializado.

b) A obtener una respuesta oportuna y efectiva.

- c) A ser oída personalmente por el juez y por la autoridad administrativa competente.
- d) A que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte.
- e) A recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de los derechos enunciados en el artículo 3.º De la presente ley.
- f) A la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones.
- g) A participar en el procedimiento recibiendo información sobre el estado 39 de la causa. h) A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización.
- i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados.
- j) A oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de consentirlas, y en los peritajes judiciales, tiene derecho a ser acompañada por alguien de su confianza, y a que sean realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género.
- k) A contar con mecanismos eficientes para denunciar a los funcionarios por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades. Como se puede visualizar esta normativa es muy amplia e integral, sin embargo la violencia hacia las mujeres sigue siendo una problemática severa que afecta de manera sustantiva la vida y la salud de muchas. Por eso, es fundamental que las instituciones del Estado desarrollen políticas activas para asegurar la vigencia de los derechos previstos por estas leyes que protegen y amplían derechos.

En situación de violencia sexual (abuso sexual, violación), la mayoría de las víctimas son mujeres, jóvenes y niñas (generalmente, en ámbito familiar, escolar, iglesia o similares). En este caso, es importante recordar que el sistema de salud está obligado a atender a víctimas de violencia sexual de manera adecuada, contenerlas emocionalmente y brindarle atención clínica y psicológica; si fuera necesario, suministrar el kit de anticoncepción hormonal de emergencia (AHE) y antirretrovirales (para prevenir la trasmisión de VIH-sida). Si ella desea realizar la denuncia en sede judicial penal (es un delito de instancia privada), es recomendable el acompañamiento y debe exigirse igualmente buen trato, privacidad y contención. Otra forma de violencia

que resulta tan omnipresente que en muchos casos termina invisibilizándose es la mediática. El entorno comunicacional está plagado de situaciones humillantes para el sexo femenino, desde comentarios sexistas hasta imágenes de cuerpos semidesnudos y cámaras que no respetan la más elemental intimidad. Lamentablemente, aquí la sociedad en general tiene un rol fundamental que por el momento no aparece expresado.

## LEY 6.831 CUPO FEMENINO

La cual dispone la incorporación y participación obligatoria de la mujer en las listas de candidatos a cargos electivos que presentan los partidos políticos, diputados y senadores provinciales, concejales y convencionales constituyentes que corresponda elegir en el orden provincial. Esta ley dispone, que las listas que se presenten deben contener, por lo menos, un mínimo de treinta por ciento de mujeres, en proporciones de resultar electas.

Artículo 2º.- El treinta por ciento (30%) de los cargos a integrarse por mujeres, según lo establecido por la Ley Nº 6831, debe interpretarse como una cantidad mínima; esta cantidad se cumplirá incorporando, por lo menos, una mujer en los tres primeros lugares de cada lista y así sucesivamente cada tres cargos hasta completar el total.

En la actualidad los mecanismos de cupos y cuotas son ampliamente reconocidos como medidas de acción positiva para superar las dificultades históricas de acceso de las mujeres a los ámbitos públicos. Sin embargo, la real y efectiva igualdad de oportunidades aún es lejana, en muchos casos los mecanismos de acción positiva no son aplicados, y las políticas públicas en la mayoría de los casos siguen siendo formuladas con una neutralidad de género que la misma realidad se ocupa de desmentir. Es por eso que la igualdad de oportunidades y de trato sigue siendo tema prioritario en nuestros análisis y propuestas de acción.

## Poder Legislativo: Instrumentos y enfoque de género

El poder Legislativo tiene una función muy importante, elaborar propuestas, debatir y sancionar leyes, revisar y aprobar el presupuesto público, como así también tienen tareas de fiscalización.

La innovación en materia de gestión que pretende introducir el Enfoque de Género es que sean los propios funcionarios y funcionarias los que se involucren en procesos diagnósticos respecto de la intervención de sus acciones buscando que estas acciones indaguen en la utilidad, pertinencia, eficacia y eficiencia de su intervención.

Lo que hemos trabajado en el Capítulo 1, contribuye a una revisión sistemática y continúa de las políticas públicas, programas y proyectos en los cuales interviene la acción gubernamental desde el enfoque de género.

En este capítulo trabajaremos sobre la incorporación del enfoque de género en los productos estratégicos de los servicios públicos, lo que significa la incorporación de otra perspectiva para el análisis de los impactos de la intervención que realizan los mismos derivados de la formulación e implementación de políticas, planes y programas.

El análisis, debe indagar en el impacto de las políticas públicas en hombres y mujeres, detectar necesidades diferenciadas entre los mismos, identificación de brechas, inequidades y barreras y las causas que producen las desigualdades en términos del género y formular medidas, dentro de las competencias y funciones de los servicios públicos, que contribuyan a avanzar en materia de desigualdad y equidad de género en materia de salud, educación, protección social, trabajo, entre otras.

Al analizar y tratar en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres, y realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la plena participación tanto de mujeres como de hombres, permite conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo.

Para poder llevar a cabo esto que hemos desarrollado hasta el momento y poder dejar atrás el viejo modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora, proponemos las siguientes herramientas de trabajo dentro de la

legislatura:

- Medición afirmativa.
- Transversalización de género.
- Uso del lenguaje.
- Guía para la integración de género.
- Análisis de impacto de género.

### Medidas de acción afirmativa

Estas medidas buscan instaurar la igualdad sustantiva o real mediante un trato que garantice a las personas en desventaja la equiparación y el ejercicio de sus derechos de igual forma que quienes no están en desventaja.

El objetivo de esta herramienta es mejorar la situación de las mujeres para lograr su igualdad sustantiva y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales para corregir y compensar las formas y consecuencias de la discriminación.

Estas medidas son un instrumento legislativo, administrativo y reglamentario para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de distintos sectores de la ciudadanía y en ámbitos variado. Responde a una necesidad concreta, es de carácter temporal, puede ser obligatoria y con carácter de ley o voluntaria. No es un fin sino un medio.

Estas medidas son de equidad; son medidas específicas de equiparación de derechos, oportunidades y beneficios. Equidad de género en un medio para alcanzar la igualdad sustantiva o real.

Tranversalización de género.

La Transversalización del enfoque de género es una estrategia que toma en cuenta las necesidades, realidades e intereses de las personas de ambos sexos en el diseño, la implementación y evaluación de una ley, política pública o programa, buscando que ambos sexos se beneficien de modo similar.

Esta herramienta implica hacer política pública tomando como objetivo central la igualdad de género, es decir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los momentos del desarrollo de una política (análisis, planificación, ejecución y evaluación), en todas las áreas de políticas relevantes y en todos los niveles sectoriales.

De esta manera se permite:

- Erradicar cualquier forma de discriminación legal, directa o indirecta.
- Ubica el problema de género como un problema de agenda pública.
- Brinda elementos fundamentales para considerar todas las medidas legislativas y acciones del Estado desde el ángulo de la igualdad real.
- Contribuye a la generación y el desarrollo de capacidades institucionales del Poder Legislativo, y fortalece su función de representación de la ciudadanía en su diversidad social.
- fortalece el trabajo de las instituciones democráticas en su misión de afianzar la igualdad entre ciudadanas y ciudadanos.
- Permitirá que las normas, leyes, las iniciativas sean más precisas, eficaces y eficientes, por lo cual estarán más fundamentadas con mayor rigurosidad, conocimiento y reflexión.

Para que funcione esta estrategia es necesario que haya un compromiso de todos los bloques, cámaras y comisiones.

### Uso del lenguaje

Otro terreno de expresión de las desigualdades recreadas por la cultura organizacional es el lenguaje, que juega un papel fundamental en la creación de distinciones entre las personas. A través del lenguaje se transmiten, refuerzan y transforman significados y creencias sobre lo femenino y masculino, y por eso no es neutro en relación con el género.

Muchos términos y expresiones reflejan estereotipos discriminatorios basados en el sexo. Por ejemplo, es habitual decir “los legisladores” para referirse al conjunto de integrantes del Poder Legislativo, o “jefes” para referirse a quienes ocupan cargos de decisión. Este uso del genérico masculino en un sentido universal desta-

ca exclusivamente el protagonismo de los hombres e invisibiliza a las mujeres en la vida social.

El uso de lenguaje sexista o no incluyente en la redacción de leyes, documentos oficiales e incluso en las conversaciones informales contribuyente a reproducir relaciones asimétricas, jerárquicas y desiguales.

El lenguaje sexista simboliza el uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo. Se produce cuando las distinciones entre lo femenino y lo masculino valoran a una de las partes sobre la otra, generando jerarquías y exclusión (CONAPRED, 2009).

No obstante, también hay que dejar de lado el uso del androcentrismo, en el cual se adopta a la perspectiva masculina como modelo universal y medida de humanidad. Segmenta el papel de las mujeres y los hombres según los roles que se espera que cumplan en la vida pública y privada.

El androcentrismo es la razón detrás de la mayoría de las construcciones sexistas, así como la de resistencia a incorporar soluciones incluyentes.

En Argentina, los reglamentos de ambas cámaras del Congreso de la Nación emplean el genérico gramatical masculino para denominar los cargos legislativos “los diputados”, “los senadores”, incluso en los artículos sobre licencias por maternidad (artículo 17 del reglamento interno de la Cámara de Diputados y artículo 15 del reglamento interno de la Cámara de Senadores)

Algunos ejemplos del lenguaje sexista:

- Falso genérico “hombre” se usa como sinónimo de “ser humano”.
- Uso de masculino genérico para nombrar ambos sexos: una ocupación o un cargo de jerarquía toma forma masculina cuando incluye también mujeres. “Los diputados” en lugar de “Las diputadas y los diputados”.
- Asimetrías y forma de tratamiento: las mujeres son llamadas por su nombre de pila y los hombres por su apellido y título profesional, exaltando la jerarquía masculina.
- Los duales aparentes, son términos que cambian de significado de un género a otro: “la secretaria” (con significado de subalterna) frente a “el administrativo” (con la misma categoría); “el secretario” (con significado de alto cargo).
- Orden de presentación: la anteposición, como norma, del masculino al femenino supone aceptar la

preferencia de un género sobre otro. “ Estimados senadores, estimadas senadoras”

### Lenguaje igualitario en el trabajo legislativo: recomendaciones básicas

- Uso del femenino y el masculino para la representación real de las personas

Recomendado	No recomendado
Las legisladoras y los legisladores Las estudiantes y los estudiantes Sustantivo abstractos para profesores o cargos	Los legisladores Los estudiantes
La Jefatura La Dirección El personal del poder judiciales Sustantivos colectivos	Los jefes Los directores Los empleados y las empleadas judiciales
La ciudadanía La descendencia La población Pronombres sin marca de género	Los ciudadanos Los hijos Los hombres y las mujeres
Quienes firman / las personas que firman Se recibió a cada demandante Igualdad de tratamiento	Los que firman / los firmantes Se recibió todos los demandantes
Señora Pérez y Señor Martínez Señora Pérez y Señor Martínez	Señor Martínez y esposa Sra. Cristina Pérez y Sr. Martínez

## Guía para la integración de género

En la guía se evidencian etapas que se sugieren para asumir un compromiso integral con el enfoque de género en las políticas. Así mismo, se presentan las consideraciones clave para cada paso:

1. Fase de preparación de la política, consiste en la conformación del comité institucional de género y elaboración del diagnóstico y de la declaración de política.
2. En la fase de formulación se definen las prioridades de la política con la participación y consulta a organizaciones de la sociedad civil (mujeres, jóvenes, campesinos, etc.)
3. La fase de elaboración y planeación, propone un lenguaje incluyente y la elaboración de principios transversales con la participación y consulta a organizaciones sociales.
4. En la fase de implementación se dan la priorización de actividades, presupuesto incluyente y la elaboración del plan de acción.
5. En la fase de monitoreo y evaluación se construyen indicadores sensibles al género y estrategias de seguimiento.

En cuanto a las recomendaciones finales, se deben tener en cuenta que la perspectiva de género debe estar presente en todas las etapas del proceso y en todos los apartes de un documento de política; además, se debe asegurar la participación de múltiples actores, entre ellos organizaciones de la sociedad civil, centros de investigación y universidades, para el desarrollo de políticas integrales. En tercer lugar, el proceso de formulación e implementación de las políticas es cíclico, ya que necesita de una retroalimentación constante en cada etapa para ser reforzado.

En cuarto lugar, una política con enfoque de género formula acciones que buscan reducir las brechas de género a través del empoderamiento económico de las mujeres, el reconocimiento de sus derechos y el fortalecimiento de su rol dentro y fuera del hogar.

En conclusión, el proceso de formulación de políticas públicas es dinámico, por eso se sugiere a los toman decisiones dentro del Poder Legislativo que consideren que incluir la perspectiva de género en las políticas,

implica mantener un esquema cíclico de retroalimentación que puede cambiar dependiendo del contexto.

### Análisis de impacto de género

Implica realizar un examen de las consecuencias de la aplicación de una política pública sobre mujeres y hombres, incorporando una mirada de la igualdad de género en los objetivos y en los resultados.

Es un documento que se realiza en todas las iniciativas legislativas, para eso es necesario poseer información estadística desagregada por el sexo para el contexto de aplicación de la iniciativa, información cualitativa sobre papeles atribuidos a mujeres y hombres en el contexto de aplicación de la legislación. Además es necesaria información sobre legislaciones nacionales e internacionales sobre derechos humanos y derechos de las mujeres, como así también es necesaria la opinión de organizaciones y personas interesadas y con conocimiento sobre la temática de género.

Este análisis es necesario que lo realicen los legisladores y las legisladoras integrantes de las comisiones a cargo del tratamiento de un proyecto, el cual debe ser concreto y fundamentar con datos que la iniciativa no genera desigualdad.

Para poder llevar a cabo estas estrategias o herramientas propuestas se considera necesario crear un espacio de intercambio entre legisladoras y legisladores junto a personas con conocimiento sobre la temática, que sirva como una unidad técnica que ofrezca apoyo sobre la temática, intercambio de información, de experiencias, estrategias y agendas de trabajo concretas con las organizaciones sociales, para generar así también estrategias de comunicación y de coordinación con sociedades civiles e instituciones que faciliten el tratado del tema de género y de todo tema que de ello devenga.

## BIBLIOGRAFÍA

- *Guía-lenguaje.igualitario.pfd*
- *CNM Consejo Nacional de las Mujeres [www.cnm.gov.ar](http://www.cnm.gov.ar)*
- *ONU Mujeres <http://www.unwomen.org/es/>*
- *Oficina de Violencia Domestica de la Corte de Justicia de la Nación. <http://www.csjn.gov.ar/ovd/ovdhome.jps>*
- *[http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejos Escolares/archivos/P\\_013\\_los\\_hombres\\_la\\_igualdad.pdf](http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejos Escolares/archivos/P_013_los_hombres_la_igualdad.pdf)*
- *PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [www.pnud.org.ar](http://www.pnud.org.ar)*
- *Guía practica para la incorporación del enfoque de genero en el trabajo legislativo.*
- *T. De Barbieri (1992): "Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica" en ISIS Internacional N° 17, Santiago de Chile.*
- *M. Lamas (comp.) (1996): La construcción cultural de la diferencia sexual, México, PUEG.*
- *<https://www.scribd.com/doc/47639817/Proyecto-Equidad-de-Genero>*
- *<http://nomasvg.com/guias-y-manuales/>*

## AGRADECIMIENTOS

- Vicegobernadora Laura Montero
- Senadora Mariana Caroglio
- Senadora Verónica Basabe
- Senador Ernesto Mancinelli
- Denise Ferrero ( Coordinadora de Genero)
- Agustina Arenas
- Bárbara Pizarro