

Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo



RESUMEN EJECUTIVO

Presentación

Esta guía busca aportar herramientas prácticas para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo en Argentina, partiendo de reconocer que el desarrollo sostenible con equidad social requiere situar a las mujeres y los hombres en pie de igualdad.

Su público destinatario son las legisladoras y los legisladores nacionales, provinciales y municipales, así como las personas que realizan actividades de asesoramiento.

En las últimas décadas se han dado pasos importantes hacia la igualación de los derechos entre los ciudadanos y las ciudadanas, aunque persisten brechas de género en las esferas pública y privada. Las mujeres son activas protagonistas de la vida política, económica, social y cultural, pero su participación suele ocurrir en condiciones de sobrecarga de trabajo, menor valoración y discriminación.

La igualdad de género es multidimensional y requiere del diseño y la adopción de diversas medidas. Hay asuntos, por ejemplo, como el reconocimiento del trabajo no remunerado que las mujeres desarrollan en la esfera doméstica, que brindan una oportunidad para innovar en una agenda de igualdad que integre las cuestiones fiscales, impositivas, de desarrollo productivo y comercial con las tradicionalmente consideradas de carácter social.

Las leyes, las políticas y los programas estatales pueden producir o reforzar la desigualdad de género sin buscarlo deliberadamente. Por ello, durante la elaboración, ejecución y evaluación de cualquier intervención o iniciativa pública es necesario analizar sus posibles consecuencias sobre las condiciones de vida de mujeres y hombres. Esta guía apunta a la incorporación del enfoque de género en una amplia gama de temáticas, presentando una estrategia fundamental en el Sistema de las Naciones Unidas conocida como transversalización de género.

La adopción de un enfoque de género en el Poder Legislativo tiene un conjunto de ventajas:

- Aumenta su representatividad, al reconocer los derechos y las necesidades de mujeres y hombres.
- Contribuye a una gestión más eficaz y eficiente, al valorar los efectos de las medidas legislativas en las relaciones de género.
- Favorece una mayor idoneidad técnica, al conocer la perspectiva de género e incorporarla en la elaboración y discusión de medidas legales.
- Contribuye a la calidad institucional, al favorecer el diálogo y la rendición de cuentas ante la sociedad civil y sus organizaciones.

La guía es fruto de una iniciativa conjunta del Sistema de Naciones Unidas en Argentina, a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el gobierno argentino a través del Consejo Nacional de las Mujeres (CNM). Durante su elaboración, se entrevistó a legisladoras y legisladores nacionales, provinciales y locales, quienes brindaron sus propias perspectivas, comentaron sus preocupaciones y enriquecieron el contenido.

Organización y contenidos

La guía consta de cuatro módulos temáticos.

El **módulo I, “El sistema de género: conceptos”**, presenta definiciones y referencias básicas, discute por qué la igualdad de género es relevante para la labor legislativa y presenta razones para adoptar un enfoque de género.

El **módulo II, “Comenzar por casa”**, se centra en la organización interna de los poderes legislativos. Específicamente, se discuten los sesgos de género presentes en las reglas y los procedimientos, el lenguaje, la infraestructura y los horarios. Asimismo, se aborda la división temática del trabajo entre legisladores y legisladoras y el acceso desigual a cargos de autoridad. Se sugieren medidas para garantizar la igualdad *de oportunidades, de trato y de resultados* entre legisladoras y legisladores.

En el **módulo III, “Legislar con estrategias, instrumentos y enfoque de género”**, se plantea qué es la transversalización de género, de qué manera puede colaborar con la misión del Poder Legislativo y cuáles son los pasos para ponerla en práctica.

El **módulo IV, “¿Cómo seguir avanzando?”**, pone en debate temas del mundo del trabajo y de la economía, la política y la toma de decisiones, y la problemática de la violencia contra las mujeres. Estas cuestiones no agotan el debate ni completan el menú de las políticas públicas de género, pero son fundamentales para una mayor igualdad en nuestras sociedades.

La guía permite el tratamiento de los temas de manera concisa y sugiere recursos para profundizarlos. Cada módulo brinda conceptos, información, sugerencias, experiencias e instrumentos prácticos. Los lectores y las lectoras tendrán orientaciones para la transversalización de género en el trabajo legislativo cotidiano.



Módulo I. “El sistema de género: conceptos”

Este módulo presenta un breve panorama conceptual, con referencias y datos de interés para la elaboración y discusión de leyes. Se organiza en tres partes: *Género, ¿de qué estamos hablando?*; *Mayor igualdad: un compromiso con el desarrollo humano*; *Razones para un enfoque de género en la labor legislativa*.

Género, ¿de qué estamos hablando?

El término “género” no es un sinónimo ni un equivalente de “mujer”: refiere a un **sistema de relaciones sociales** que involucra y afecta a mujeres y hombres.

Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada; el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. En la mayoría de las sociedades este sistema sexo-género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación contra las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida. Esto se traduce en menos oportunidades, menor acceso y control de los recursos y una menor valoración y reconocimiento a sus actividades y a sí mismas.

La división sexual del trabajo. Tradicionalmente los hombres han sido los proveedores del ingreso y la autoridad en los hogares, y las mujeres las cuidadoras de las familias. Esta situación ha experimentado transformaciones pero las desigualdades distan de haberse erradicado. Aunque las mujeres participan del trabajo remunerado y los asuntos públicos, mantienen la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de reproducción social, sin reconocimiento material y simbólico a pesar de su considerable aporte a la economía.

Igualdad de género. Refiere a la titularidad y el pleno goce y ejercicio de los derechos por parte de mujeres y hombres de diverso origen social, étnico, religioso, nacional. Implica que sus necesidades, comportamientos y aspiraciones sean reconocidos y valorados de modo similar. **No hay igualdad de género si las mujeres no gozan de autonomía.** Es necesario adoptar medidas legales y políticas que favorezcan el acceso a las oportunidades, los recursos y el reconocimiento social, asegurando la igualdad real.

La evolución de la terminología sobre igualdad

La **igualdad de oportunidades** supone la equiparación de las condiciones de partida para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los **derechos que establece la ley**. En la actualidad se considera insuficiente, ya que la igualdad de oportunidades no garantiza la igualdad de resultados.

La **igualdad de resultados** (sustantiva o real) tiene por objetivo que las personas puedan gozar y ejercer sus derechos, para lo cual es necesario eliminar cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que pueda anular el goce y ejercicio de esos derechos.

La igualdad de resultados no busca que todas las personas alcancen los mismos productos sino que puedan ejercer sus derechos sin discriminaciones y con oportunidades y trato que favorezca tal ejercicio.

Fuente: América Latina Genera

Medidas de acción afirmativa. Buscan instaurar la igualdad real mediante un trato que garantice a las personas en desventaja la equiparación y el ejercicio de sus derechos. Permiten dar **un trato diferencial para eliminar los efectos de discriminaciones presentes y pasadas**. Una acción afirmativa 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.

Discriminación. Es la diferenciación de las personas según alguna característica, como el sexo, la orientación sexual, la edad, el color de piel, el origen social, las creencias religiosas. Esa diferenciación adjudica un valor positivo o negativo a estas características y coloca a quienes las poseen en posición de superioridad o inferioridad. La discriminación se manifiesta en acciones como el menosprecio moral, estético y sexual, la descalificación intelectual, la violencia psicológica, verbal y física, la desvalorización

en el mundo del trabajo, etc. La discriminación puede ser directa e indirecta, así como cruzada o “múltiple”.

Mayor igualdad: un compromiso con el desarrollo humano

La igualdad de género no es un “asunto de mujeres” sino una dimensión fundamental del desarrollo que implica un proceso de transformación social y cultural.

La erradicación de la desigualdad requiere cambios en la implementación de políticas públicas: éstas deben asumir los requerimientos de cuidado, promover las responsabilidades familiares compartidas, favorecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas, consolidar los logros femeninos en los ámbitos educativo y laboral, y poner fin a la violencia contra las mujeres.

La igualdad de género contribuye al desarrollo económico y social de múltiples maneras:

- Al hacerse más justa la distribución de recursos entre hombres y mujeres, decrece la transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Al hacerse más igualitarias las tareas de cuidado y reproducción social, las mujeres no enfrentarían el dilema de elegir entre el trabajo no remunerado del hogar y el trabajo remunerado en el mercado, y el sistema de seguridad social se consolidaría con sus aportes a lo largo del ciclo de vida.
- Al favorecer la autonomía femenina y paliar la discriminación, la igualdad de género favorece la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas.

Razones para un enfoque de género en la labor legislativa

Las bases de la desigualdad pueden reformarse mediante leyes y medidas económicas, fiscales, productivas, comerciales y sociales que incorporen la perspectiva de género. En el Poder Legislativo, un enfoque de género demanda la labor mancomunada y coordinada del conjunto de las comisiones.

Es necesario vincular la igualdad de género con la agenda económica, porque la igualdad de género no entra en contradicción con la eficiencia de la economía sino que la supone. Las comisiones fiscales, presupuestarias, tributarias y productivas pueden jugar un rol fundamental en el diseño de medidas que transformen la división sexual del trabajo y sus consecuencias negativas sobre el bienestar.

INSTRUMENTO: Introducción al trabajo legislativo por la igualdad de género: primeros pasos

	¿Qué implica?
<p>PASO 1.</p> <p>Garantizar la igualdad formal (de jure), es decir los derechos expresamente consagrados en las normas jurídicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar los marcos normativos y la legislación existente para identificar, y si es necesario subsanar, desigualdades en el reconocimiento de derechos entre mujeres y hombres. ➤ Tomar en cuenta las demandas y reivindicaciones de las organizaciones de la sociedad civil y el movimiento de mujeres. ➤ Considerar las recomendaciones de los foros internacionales, los instrumentos firmados y los compromisos regionales y mundiales adoptados por el país.

	¿Qué implica?
<p>PASO 2.</p> <p>Analizar si los derechos consagrados en las leyes logran ser efectivamente ejercidos por las mujeres y los hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reunir datos (por ejemplo estadísticas desagregadas por sexo) que permitan detectar desigualdades en la efectiva capacidad de ejercer los derechos. ➤ Examinar la existencia de desigualdades cruzadas (por sexo, orientación sexual, etnia, clase, nacionalidad, discapacidad). ➤ Identificar personas u organizaciones expertas en los temas que se estén abordando y solicitar estudios, informes u otra información producida.

Módulo II. Comenzar por casa. La igualdad de género en la organización legislativa.

La igualdad entre legisladoras y legisladores es un requisito para la incorporación del enfoque de género en la labor legislativa. Una organización que no garantiza la igualdad en su funcionamiento cotidiano no puede legislar con enfoque de género. Además, la igualdad de género en los cuerpos legislativos juega un papel simbólico importante al brindar un ejemplo para otras organizaciones públicas y del sector privado.

En este módulo discutiremos criterios para favorecer la igualdad de género en los cuerpos legislativos. Ello supone la creación de un entorno de trabajo que considere las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres, y que garantice la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados sin ninguna clase de discriminación ni exclusión. El módulo aborda tres temas: 1) condiciones de trabajo, infraestructura y horarios; 2) división sexual del trabajo y techos de cristal; 3) el uso del lenguaje.

Condiciones de trabajo, infraestructura y horarios

En la creación de un entorno respetuoso de la igualdad de género, un paso crítico consiste en evitar que las condiciones de trabajo reproduzcan el modelo de “hombre proveedor” y “mujer cuidadora”, derivado de la división sexual del trabajo social.

Es importante que legisladoras y legisladores puedan conciliar y compartir sus actividades públicas y las tareas de cuidado del ámbito privado. En este sentido, es recomendable evaluar la necesidad de adecuar la infraestructura y los horarios de funcionamiento, favoreciendo expresamente la conciliación entre la vida laboral y personal y la corresponsabilidad familiar.

Entre otras medidas, destacamos la creación de **guarderías y lactarios**, la realización de **reformas edilicias** (por ejemplo, el acondicionamiento y la instalación de cambiadores de infantes en baños de hombres y mujeres), así como la **modificación de los horarios** de sesión, evitando las jornadas excesivamente prolongadas y en horarios nocturnos. También es importante revisar y equiparar los regímenes de licencia por maternidad y por paternidad.

División sexual del trabajo y techos de cristal

Con frecuencia, en las organizaciones se recrea la asociación de lo masculino con lo público y la producción, y de lo femenino con lo doméstico y la reproducción. En los cuerpos legislativos este esquema se refleja, por ejemplo, en la composición de las comisiones. Las vinculadas con la niñez, la familia y el bienestar social tienen una masiva presencia de legisladoras, mientras que las comisiones

dedicadas a la economía, las finanzas y el presupuesto público están integradas mayoritariamente por legisladores.

Generalmente, los temas que se asocian con lo masculino gozan de mayor prestigio, estableciéndose desigualdades de poder y reconocimiento. Además, esto dificulta que los legisladores asuman mayor protagonismo en el tratamiento de problemáticas relacionadas con el cuidado, mientras se obstaculiza la participación de las legisladoras en el debate de cuestiones económicas, financieras y presupuestarias.

La incorporación de la igualdad de género en las leyes y políticas públicas supone un diálogo entre temas sociales y económicos, y no es posible ni conveniente separarlos como si fuesen compartimentos estancos. Además, implica la coordinación y el esfuerzo conjunto de las distintas comisiones, y requiere el compromiso manifiesto de las máximas autoridades legislativas, las jefaturas de los bloques y los partidos políticos.

Hay un conjunto de medidas que pueden contribuir a que la organización legislativa se apoye en principios de mayor igualdad:

- Garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las diversas comisiones mediante acuerdos legislativos.
- Aplicar medidas de acción afirmativa y de paridad que favorezcan el acceso de mujeres a los cargos de responsabilidad institucional.
- Realizar talleres de sensibilización en igualdad de género que enriquezcan el trabajo conjunto y den cabida a una mayor diversidad de perspectivas.

El uso del lenguaje

El lenguaje juega un papel fundamental en la igualdad de género ya que por su intermedio se transmiten, refuerzan y transforman significados y creencias sobre lo femenino y masculino.

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 “los jefes” para referirse a quienes ocupan cargos de jefatura aunque haya mujeres ocupando esos puestos. Este uso del genérico masculino en un sentido universal destaca exclusivamente el protagonismo de los hombres e invisibiliza a las mujeres en la vida social.

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

¿Qué es el lenguaje sexista?	¿Qué es el androcentrismo?
<ul style="list-style-type: none">➤ Es 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)	<ul style="list-style-type: none">➤ Es la adopción de 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.

INSTRUMENTO. Igualdad de género en el cuerpo legislativo: guía rápida para el autodiagnóstico

		Siempre	A veces	Nunca
Condiciones de trabajo	¿Los horarios de reunión y de sesión se adecuan a los intereses y las necesidades de mujeres y hombres? ¿Se considera y se conversa este aspecto?			
	¿Se toman (o han tomado) medidas para favorecer la conciliación entre la actividad legislativa y las responsabilidades del ámbito doméstico/privado?			
	¿Se ha creado o discutido la instalación de infraestructura de apoyo a las actividades de cuidado, como salas de lactancia, guarderías o cambiadores en los baños, por ejemplo?			
Liderazgo y participación	¿Las legisladoras acceden a cargos de autoridad de cámara, de bloques y de comisiones en un porcentaje que se corresponda con su presencia en el cuerpo legislativo?			
	¿Las legisladoras y los legisladores tienen las mismas oportunidades de hacer uso de la palabra y expresar sus ideas? ¿Se les dedica el mismo tiempo y atención?			
		Alta	Media	Baja o nula
	¿Hay presencia de legisladoras en las comisiones típicamente “masculinas” (por ejemplo, presupuesto y hacienda)?			
	¿Hay presencia de legisladores en las comisiones típicamente “femeninas” (por ejemplo, desarrollo social, niñez y/o mujeres)?			
Lenguaje	¿En los Reglamentos Internos y otros documentos institucionales, se utiliza lenguaje incluyente? Por ejemplo, ¿se emplean términos que dan visibilidad a las mujeres?			
	¿Se oyen bromas sexistas en las reuniones de comisiones, de bloques o aún en el recinto? ¿Con qué frecuencia?			
	¿Los funcionarios y las funcionarias conocen el lenguaje incluyente? ¿Lo aplican?			

Módulo III. Legislar con estrategias, instrumentos y enfoque de género

El Poder Legislativo tiene la función de elaborar propuestas, debatir y sancionar leyes, revisar y aprobar el presupuesto público. Las consecuencias de la actividad legislativa sobre los recursos y las oportunidades de las mujeres y los hombres nunca son neutras. La consideración de la igualdad de género en el proceso de elaboración de las leyes constituye un compromiso con el desarrollo humano y la igualdad social.

Este módulo define qué es la transversalización de género y cuáles son los pasos fundamentales para ponerla en práctica. Asimismo, realiza una introducción al análisis de impacto de género y a la noción de presupuesto sensible al género.

La transversalización de género

La transversalización 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 se beneficien de modo similar. El propósito último de la transversalización es garantizar la igualdad de resultados en todas las etapas de una intervención pública. Este enfoque requiere de una metodología de trabajo denominada análisis de impacto de género (AIG).

¿Qué implica adoptar la estrategia de transversalización de género en la labor legislativa?

- Que se empleará este enfoque para la preparación, el análisis y la discusión del conjunto de las iniciativas legislativas.
- Que se pondrá atención en la posible existencia de prácticas de discriminación y brechas de género en diferentes ámbitos sociales e institucionales.
- Que la transversalización de género no estará confinada a una comisión específica, sino que formará parte del trabajo de las comisiones a cargo de debatir la asignación de recursos económicos y financieros, así como las referidas a temas de seguridad, defensa, medio ambiente, justicia, trabajo y previsión social, entre otras.
- Que se invertirá tiempo, recursos y esfuerzos en capacitación para aplicar un análisis de impacto de género.

La estrategia de transversalización demanda una amplia coordinación entre las distintas comisiones y, en lo posible, la existencia de una unidad técnica especializada de apoyo.

Antes de iniciar la transversalización: algunas aclaraciones

- **Tratamiento igualitario no significa tratamiento idéntico.** Un tratamiento jurídicamente igualitario puede tener impactos desiguales y generar desventajas no previstas. Tomando en cuenta las situaciones de partida, mujeres y hombres deben beneficiarse del acceso a recursos y del goce de oportunidades sin discriminación alguna.
- **No hay políticas neutras.** Por ejemplo, el enfoque de género en la política fiscal puede tornarla un instrumento para afectar la distribución de recursos de forma más igualitaria. En cambio, una

política fiscal sin perspectiva de género puede impactar negativamente en la autonomía económica de las ciudadanas, particularmente entre aquellas de escasos recursos.

- ➔ **Una ley de igualdad de oportunidades y de trato provee un marco de apoyo y referencia.** La transversalización de género se fortalece con la existencia de una ley de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, que ofrece una hoja de ruta para la labor legislativa y las acciones de gobierno. Estas normas son un marco programático para el impulso de planes de igualdad con objetivos y metas concretas.

El análisis de impacto de género

El análisis de impacto de género (AIG) consiste en un examen *ex ante* de las potenciales consecuencias de la aplicación de una ley o una política pública sobre mujeres y hombres. Este análisis supone incorporar la mirada de la igualdad de género en los objetivos y en los resultados de cualquier acción pública.

El AIG debe realizarse para todas las iniciativas legislativas, incluso para aquellas que, en principio, parecerían tener escasa o nula relación con la igualdad de género.

¿Cómo valorar el impacto de género de una iniciativa legislativa?

El escenario deseable (o impacto positivo) ocurre cuando se verifica que la aplicación de la iniciativa reducirá las desigualdades identificadas. El escenario a evitar (o impacto negativo) ocurre cuando se constata que persistirían desigualdades de género desatendidas por la iniciativa y/o que la misma las profundizará.

¿Qué insumos se necesitan para realizar un AIG?

- ➔ Información estadística desagregada por sexo para el contexto de aplicación de la iniciativa.
- ➔ Información cualitativa sobre los papeles atribuidos a mujeres y hombres en el contexto de aplicación de la iniciativa.
- ➔ Conocimiento sobre la legislación nacional y la normativa internacional de derechos humanos y derechos de las mujeres.
- ➔ Opinión de organizaciones y personas interesadas, organizaciones y colectivos de mujeres, expertas/os en el tema tratado y en género.

INSTRUMENTO. Análisis de impacto de género: guía de actividades y tareas

Actividad	Tareas
1. Estudiar cómo aparecen las relaciones de género en los objetivos y el diseño propuesto	Examinar las presunciones sobre el valor relativo de hombres y mujeres enunciados (explícita o implícitamente) en los objetivos. Determinar si la iniciativa se encuentra armonizada con la legislación nacional e internacional de derechos humanos.

Actividad	Tareas
2. Realizar un cuidadoso examen de los resultados esperados de la iniciativa y sus posibles efectos sobre mujeres y hombres, considerando las condiciones de vida y lo establecido en la iniciativa respecto de su implementación.	<p>Identificar las condiciones sociales, políticas y/o económicas de mujeres y hombres ante una situación dada.</p> <p>Examinar cómo intervienen las preconcepciones y los estereotipos de género.</p> <p>Valorar de qué modo la iniciativa afectaría las condiciones de partida de mujeres y hombres, y cómo podrían erradicarse las preconcepciones y los estereotipos identificados.</p>
3. Formular propuestas para corregir la iniciativa a fin de prevenir o revertir desigualdades de género inicialmente no visualizadas.	De ser posible, incorporar medidas de acción afirmativa o bien criterios de paridad para equiparar los derechos y oportunidades de la población femenina sobre la cual se aplique la medida en cuestión.
4. Realizar un análisis de los recursos públicos disponibles para garantizar que los resultados estén en armonía con los criterios de igualdad de género.	Llevar a cabo un examen detallado del presupuesto disponible y de la asignación del mismo a hombres y mujeres.

El Presupuesto Sensible al Género

El presupuesto es el principal instrumento de la política fiscal y no afecta por igual a mujeres y a hombres. Cuando no se visibilizan las diferentes capacidades y necesidades que ambos sexos tienen en función de los roles socialmente establecidos o la desigualdad que estos roles provocan (agravada por la edad, la clase social o el grupo étnico/racial), los presupuestos suelen reforzar las inequidades existentes.

Un ejemplo emblemático de transversalización de género es la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos. Estas experiencias son denominadas Presupuestos Sensibles al Género (PSG).

Los Presupuestos Sensibles al Género buscan asegurar que el presupuesto sea definido y distribuido de manera justa, reconociendo y respondiendo a las diferentes realidades, necesidades e intereses que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad, de acuerdo con sus contextos sociales, territoriales y étnicos, y aportando recursos para dar solución a las inequidades vigentes.

En síntesis:

- La transversalización de género no sustituye a las políticas sectoriales destinadas a las mujeres ni a las acciones afirmativas; las complementa y puede recurrir a ellas para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Con el análisis de impacto de género se facilita que la igualdad de género no quede en la mera formalidad sino que sea viable en los hechos.

- El desarrollo de una agenda de igualdad de género y la adopción de una estrategia de transversalización de género en el Poder Legislativo van acompañadas de un proceso de fortalecimiento institucional y modernización de dicho cuerpo.
- Los Presupuestos Sensibles al Género son una propuesta dirigida a producir cambios en una concepción de desarrollo que ignora las tareas reproductivas y proponen cambios de políticas públicas que se inscriban en la generación de bienestar objetivo y subjetivo.

Módulo IV. ¿Cómo seguir avanzando?

Este módulo aborda algunas temáticas directamente vinculadas con la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre mujeres y hombres:

1. El mundo del trabajo y de la economía: conciliación y corresponsabilidad
2. El mundo de la política y de las decisiones: cuotas y paridad
3. El derecho a una vida libre de violencia

El mundo del trabajo y de la economía: conciliación y corresponsabilidad

La reproducción social comprende las tareas de cuidado realizadas en el ámbito doméstico, como crianza de niñas y niños, higiene, preparación de alimentos, atención de adultos mayores, etc. Generalmente estas tareas no remuneradas son asumidas en forma exclusiva o primordial por mujeres, cuando deberían compartirse con los hombres.

- La falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado impacta de diferentes formas sobre las mujeres y los hogares.
- Las mujeres enfrentan dificultades para acceder y mantener un empleo remunerado.
- Las que lo logran realizan jornadas de trabajo excesivamente prolongadas.
- El ingreso femenino (y del hogar) puede verse disminuido.
- La informalidad del trabajo femenino aumenta y el sistema de seguridad social se ve afectado.

Las tareas de reproducción social y cuidado no ocurren solo en el seno de los hogares y bajo modalidades no remuneradas. El servicio doméstico, por ejemplo, se encarga de dichas tareas a cambio de un salario. Puesto que el cuidado y las tareas domésticas están devaluados en su contribución social y económica, quienes las realizan en forma remunerada reciben una escasa compensación y cobertura social.

¿Qué hacer para avanzar? Mapa de acciones

- *Licencias por maternidad y paternidad*: Ampliar la protección durante el embarazo y la lactancia a las trabajadoras en diversas situaciones y relaciones contractuales, y las licencias destinadas a hombres, favoreciendo la paternidad responsable.
- Promover una oferta amplia de servicios de cuidado, independiente de la inserción laboral de las mujeres; extender la cobertura pública y regular los servicios privados.
- Promover que las empresas otorguen beneficios e instauren medidas para conciliar el empleo y la vida familiar.

- Impulsar campañas educativas sobre el valor de las tareas de cuidado para crear conciencia acerca de las responsabilidades compartidas.
- Impulsar la inclusión del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado en las cuentas nacionales, a fin de conocer su aporte al Producto Bruto Interno.

Las **políticas de conciliación y corresponsabilidad** son una intersección de las políticas de protección social, educativas y de salud. Forman parte de la inversión necesaria para garantizar el desarrollo social, económico y productivo. En el ámbito legislativo ello supone la revisión de las leyes laborales, de seguridad social, y educativas, a fin de erradicar los estereotipos de “mujeres cuidadoras” y “hombres proveedores”.

¿Qué marcos normativos existen para el diseño de leyes y medidas?

Al momento de diseñar iniciativas referidas a la conciliación con corresponsabilidad, puede recurrirse a la normativa internacional, particularmente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- *Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración (1951)*
- *Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958)*
- *Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)*
- *Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000)*

El mundo de la política y las decisiones: cuotas y paridad

La participación política de las mujeres en condiciones de real igualdad es indispensable para la realización de los derechos de ciudadanía y la calidad de la democracia. En las últimas décadas, Argentina y otros países adoptaron **leyes de cuotas**, que constituyen medidas de acción afirmativa empleadas para compensar la histórica discriminación de las mujeres en la política institucional.

En la actualidad, la idea de cuotas para la participación de las mujeres en los cargos políticos está dejando espacio a la de paridad. A diferencia de las cuotas, que son medidas temporales correctoras de las desigualdades, la **paridad de género** implica un compromiso permanente con la igualdad real.

El compromiso con la paridad reafirma la voluntad del Estado de cumplir las metas internacionales y es fundamental para propiciar una cultura de igualdad. La paridad de género en la toma de decisiones favorece la representación de la ciudadanía en su diversidad y es un requisito de justicia y democratización del poder.

Para avanzar hacia la paridad es posible:

- Desarrollar políticas electorales permanentes que lleven a los partidos políticos a incorporar el enfoque de género en sus contenidos, acciones y estatutos, y garantizar la participación igualitaria de mujeres y hombres.
- Adoptar criterios de paridad en la conformación de gabinetes de gobierno y ámbitos estatales en los cuales la participación de las mujeres es minoritaria.
- Poner el criterio de la paridad en la agenda política, contribuyendo a la transformación de pautas culturales y a su incorporación en las empresas privadas y las organizaciones sectoriales.

¿Qué marcos normativos existen en materia de participación política de las mujeres?

La normativa internacional es profusa; algunas referencias significativas son:

- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*: recomienda el empleo de medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad real.
- *Estrategias de Nairobi (1985)*: recomiendan asegurar una participación igualitaria de las mujeres en los cuerpos legislativos nacionales y locales; el nombramiento, la selección y promoción en puestos de alto nivel.
- *Plataforma de Acción de Beijing (1995)*: recomienda garantizar a las mujeres la igualdad de acceso y plena participación en las estructuras de poder y la adopción de decisiones.
- *Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000)*: reconocen la importancia de lograr una representación igualitaria de hombres y mujeres en la vida pública.
- *Consenso de Quito (2007)*: expresa el compromiso de tomar medidas para alcanzar la paridad de género.
- *Consenso de Brasilia (2010)*: reafirma el compromiso de los países de la región con la paridad de género en todos los ámbitos, públicos y privados.

El derecho a una vida libre de violencia

La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades, obstruye el desarrollo humano de las mujeres y sus hijas/os, y el progreso de las comunidades. Es un problema público que se basa en relaciones de poder asimétricas.

La violencia contra las mujeres alcanza a todos los sectores socioeconómicos, aunque afecta de manera distinta según la condición social. Además, es sumamente onerosa para las sociedades ya que genera elevados costos directos (medidas de prevención, atención y sanción) e indirectos (reducción de productividad por días de trabajo perdidos, discapacidad resultante de la violencia, etc.).

- Según datos de la campaña “Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres”, del Secretario General de las Naciones Unidas, en promedio, al menos 1 de cada 3 mujeres ha sido golpeada, forzada a mantener relaciones sexuales o ha sufrido otro tipo de maltrato por parte de su pareja a lo largo de su vida.
- Según estadísticas del Banco Mundial, las mujeres de entre 15 y 44 años tienen mayor riesgo de ser violadas o maltratadas en su casa que de sufrir cáncer, accidentes de tránsito, guerra y paludismo.
- Se calcula que, a nivel mundial, 1 de cada 5 mujeres se convertirá en víctima de violación o intento de violación en el transcurso de su vida.

A pesar del reconocimiento de la problemática de la violencia hacia las mujeres como problema público, muchas veces ésta permanece silenciada e impune. Además de un marco legal adecuado y la garantía de acceso a la justicia, la erradicación de la violencia hacia las mujeres requiere de políticas públicas que provean acceso a la vivienda, a la salud, a la educación y al mercado laboral, así como servicios públicos de cuidado de las niñas y niños, y de quienes han sido víctimas de violencia. Otra pieza clave son las campañas de sensibilización y educación tendientes a desnaturalizar la discriminación y la desigualdad de género.

¿Qué marcos normativos existen para enfrentar la violencia contra las mujeres?

- *Recomendación general Nº 19 de la CEDAW (1992)*: define a la violencia como una modalidad exacerbada de discriminación que menoscaba o anula el disfrute del conjunto de derechos humanos y libertades fundamentales.
- *Plataforma de Acción de Beijing (1995)*: recomienda la adopción de un enfoque integral y multidisciplinario que permita crear familias, comunidades y Estados libres de violencia contra las mujeres.
- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994)*: los Estados parte convienen en adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.
- *Declaración del Milenio (2000)*: los Estados parte se comprometen a luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer y aplicar la CEDAW.

En Argentina, en 2009 se sancionó la **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.

La **ley 26.485** define la violencia contra las mujeres como “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. El artículo 5 clasifica la violencia en cinco tipos: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y simbólica, y el artículo 6 establece seis modalidades: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

Varios son los **elementos novedosos** que aporta la ley 26.485 en materia de prevención y protección respecto de la violencia contra las mujeres. Uno de ellos es el desarrollo de **acciones y políticas públicas de carácter interinstitucional e intersectorial**. Este punto implica un trabajo de articulación entre los poderes del Estado por medio de sus funciones ejecutivas, legislativas, judiciales y del Ministerio Público de todas las instancias (nacional, provincial y municipal), así como con el trabajo realizado por la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales.

Es significativo el compromiso de todas las jurisdicciones, con acciones y mecanismos consensuados. La **adhesión de las legislaturas provinciales** a esta ley nacional es una acción que contribuye a generar las discusiones y debates necesarios en torno al tema de la violencia contra las mujeres en cada lugar de la Nación.

Para finalizar, es útil revisar algunas **aproximaciones erróneas** a la problemática de la violencia. Este ejercicio puede facilitar la identificación de preconceptos y el desarrollo de argumentos que fundamentan la importancia de la acción de los poderes públicos.

Aproximaciones ERRÓNEAS	Aproximaciones APROPIADAS
Las medidas para combatir la violencia contra las mujeres cuestan mucho dinero.	Las medidas para la eliminación de la violencia contra las mujeres cuestan dinero, pero las consecuencias de la violencia pueden ser incluso más costosas si se consideran la atención legal, médica, psicológica, y las horas de trabajo perdidas.
La violencia contra las mujeres es un problema privado.	La violencia contra las mujeres es un problema público que afecta a todos los sectores sociales y vulnera los derechos humanos. Así lo reconocen los instrumentos jurídicos internacionales y la legislación argentina.
La violencia contra las mujeres no es una prioridad del electorado.	La violencia contra las mujeres afecta a muchísimas personas pero a menudo permanece en silencio por prejuicios y miedo. Es fundamental impulsar acciones que quiebren el silencio y ofrezcan soluciones a las víctimas y sus familias.

