

# GUÍA LEGISLATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



HONORABLE CÁMARA DE  
DIPUTADOS  
MENDOZA



HONORABLE CÁMARA DE  
SENADORES  
MENDOZA



LEGISLATURA  
MENDOZA

### **Coordinadoras:**

Magister Daniela García. Diputada Provincial (HCD, Mendoza).  
Docente de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales,  
UNCuyo.

Licenciada Fernanda Bernabé. Secretaria Económica y de  
Servicios de la UNCuyo. Docente de la Facultad de Ciencias  
Políticas y Sociales UNCuyo.

## **Colaboradoras y colaboradores:**

A continuación agradecemos a quienes trabajaron en esta guía aportando desde sus distintos saberes y experiencias.

Profesora Contadora Carla Bellotti, Profesora Facultad de Ciencias Económicas, UNCuyo

Abogada Maria Lorena Marin, Profesora Facultad de Derecho, UNCuyo.

Abogada Valentina Díaz, Directora de Políticas Públicas y Planificación, UNCuyo.

Abogado Augusto Rosas, Asesor de la Secretaria Administrativa H.C.S. Mendoza

Agustina Arenas (Estudiante Ciencias de la Educación)

Leandro Gomez (Estudiante Ciencia Política y Administración Pública)

Tope Consultora en Comunicación

## **Edición Gráfica:**

Lucía Belén Belloso (Estudiante de Comunicación Social, UNCuyo)

María Sol Albarenga (Estudiante de Comunicación Social, UNCuyo)

## **Revisión**

Mili Rivas, Coordinadora de la Secretaría de Comunicación Institucional de la Honorable Cámara de Senadores



HONORABLE CÁMARA DE  
**SENADORES**  
MENDOZA



**LEGISLATURA**  
MENDOZA



HONORABLE CÁMARA DE  
**DIPUTADOS**  
MENDOZA



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

**INSTITUCIONALES**  
SECRETARÍA DE RELACIONES INSTITUCIONALES  
ASUNTOS LEGALES Y ADMINISTRACIÓN

**POLÍTICAS PÚBLICAS**  
DIRECCIÓN DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN

**MUJERES LIBRES**  
✉ [mujereslibres@uncu.edu.ar](mailto:mujereslibres@uncu.edu.ar)

**ECONÓMICA**  
SECRETARÍA DE GESTIÓN  
ECONÓMICA Y DE SERVICIOS

## Introducción

1

Palabras de la Lic. Daniela García, Diputada Provincial

Palabras de Andrés Lombardi, Presidente de la H. C. de Diputados de Mendoza

Palabras de la Lic. Fernanda Bernabé. Secretaria Económica y de Servicios de la UNCuyo.

Palabras de la Lic. Cecilia Rodríguez, Diputada Provincial

## Objetivos de la guía

6

---

## **Género, sexo e identidad** 7

Conceptos básicos.

Sexo y género.

Estereotipos de género.

Roles. Identidad de género.

¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesaria su implementación?

Bibliografía.

---

## **Discriminación en el lenguaje** 13

Discriminación por género.

División sexual del trabajo.

Aportes de interés en cuanto al lenguaje.

Lenguaje no sexista.

Uso sexista y androcéntrico del lenguaje.

Uso del lenguaje en la función pública.

Bibliografía

**Marco jurídico  
sobre los  
derechos de las  
mujeres** **24**

A nivel internacional/regional.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Legislación nacional.

Ley 26.485.

Matrimonio igualitario.

Ley Brisa y Ley Micaela.

Leyes de la provincia de Mendoza.

Leyes políticas.

**Políticas  
públicas y  
género** **40**

Políticas públicas y género.

Políticas de género a nivel nacional y organismos que acompañaron su desarrollo histórico.

El instituto nacional de las mujeres (INAM).

Plan de igualdad de oportunidades  
y derechos.

Políticas de género a nivel provincial y los  
organismos que acompañaron su  
desarrollo histórico.

Bibliografía.

---

# Introducción

La Guía de Género para el Ámbito Legislativo establece los contenidos básicos para la igualdad de género entre mujeres y varones.

Las temáticas seleccionadas por esta Guía son indispensables para establecer una base conceptual que oriente y facilite la tarea de construir políticas públicas en igualdad de género y la importancia de comprender qué es el género y por qué se habla de una perspectiva que atraviesa los equilibrios de poder entre varones y mujeres, y conocer las responsabilidades del Estado para proteger y garantizar el pleno de ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

El tema de la violencia de género constituye un campo de suma importancia para la sensibilización y la concientización. 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 y que la eliminación de la misma es una condición indispensable para el desarrollo individual, social y la plena e igualitaria participación en todo, 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.

Los temas que integran esta guía, compuesta de tres ejes, combinan aspectos conceptuales, normativos e históricos, con el fin de ofrecer elementos de reflexión sobre la perspectiva de género y su importancia como enfoque para abordar la realidad y construir políticas públicas en el ámbito legislativo.

En el primer y segundo capítulo se trabajaron conceptos básicos de género, diferencias entre género y sexo, identidad de género, estereotipos, roles, discriminación por género, división del trabajo, perspectiva de género y porque es necesaria la implementación.

El tercer capítulo hace un recorrido por las distintas legislaciones: Legislación internacional, Legislación Nacional, Legislación Provincial.

En el cuarto capítulo se pueden evidenciar las diversas políticas de género que se han realizado a nivel nacional y provincial.

Palabras de la Lic. Daniela García, Diputada Provincial:

*<<Las mujeres y las disidencias, empezamos a transitar nuestro vivir con una desventaja tácita, que según el ámbito en donde se desarrolle, obtiene un nombre que el paradigma feminista ya ha estudiado, demostrado y revelado. Este “techo de cristal”, estos “roles de género impuestos”, “brechas salariales”, “impuestos rosas”, “maternidades forzadas”, y demás formas de violencia, son las vallas que aparecen como obstáculos a sortear en esta carrera desigual.*

*Desde la política y desde lo político, el desafío es allanar estas dificultades, eliminar las desventajas que algunos incluso sostienen como “naturales” y detener el mecanismo que reproduce estas prácticas que violentan, lastiman y destruyen a las mujeres y a las disidencias. Es por eso, que desde este lado, definimos nuestra labor política asumiendo el desafío de lograr la igualdad de género en todos los ámbitos.*

*Esta Guía pretende ser un un horizonte al que apelar cuando se habla de género en nuestra provincia, y tiene por objetivo:*

*Funcionar a modo de digesto con todas Las leyes Nacionales y Provinciales que reúnan la temática de Género.*

*Será un compendio de las políticas públicas de Género existentes, con un breve análisis de su institucionalidad y su recorrido histórico y político.*

*Ser un glosario para la construcción de un Lenguaje no Sexista y con perspectiva de género, teniendo en cuenta que el lenguaje es la base fundamental para la evolución social y el desarrollo de las comunidades.*

*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.*

*Con humildes pretensiones, y agradeciendo a quiénes directa o indirectamente aportaron a la creación de este documento, es que presentamos esta guía, que está destinada a legisladoras y legisladores provinciales, ediles municipales y funcionarios públicos en general de la provincia de Mendoza.*

*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”. Sembremos feminismo.>>*

Palabras de Andrés Lombardi, Presidente de la H. C. de Diputados de Mendoza:

*<<Después de un largo camino recorrido en el que la lucha de las mujeres y disidencias ha sido y sigue siendo protagonista, hablar hoy de perspectiva de género no es un simbolismo o una cuestión ideológica. Es, sin dudas, una necesidad que debe atravesarnos de manera transversal como sociedad, en todas sus dimensiones y estamentos.*

*Estamos lejos aún del objetivo de terminar con los mandatos sociales, las desigualdades, con ese "techo de cristal" que desde hace mucho tiempo les impidió desarrollarse plenamente, de manera segura y a la par de los varones, pero sin dudas que cada paso que demos en este sentido, cada acción concreta que ejecutemos para lograr esos cambios de manera definitiva, serán un avance importantísimo en pos de la igualdad y la equidad.*

*Esta Guía Legislativa no sólo es un gran aporte en cuanto a recopilación de distintas legislaciones que versan sobre esta materia; es además, una herramienta indispensable a la hora de legislar para establecer políticas públicas de vanguardia que realmente contribuyan a una Mendoza más igualitaria.*

*La perspectiva de género no es semántica, es respeto por el otro, reconocernos en el otro como un igual, dar las mismas posibilidades de crecer, desarrollarse y vivir. Es correr velos, levantar barreras, eliminar prejuicios y brechas de todo tipo. Es, ni más ni menos, la construcción colectiva de una sociedad mejor. Pensar, hablar y actuar con perspectiva de género es un cambio de paradigma que necesariamente debemos incentivar, promover y cimentar.>>*

Palabras de la Lic. Fernanda Bernabé. Secretaria Económica y de Servicios de la UNCuyo:

*<<Han pasado más de 40 años desde la sanción de las primeras normativas internacionales que reconocieron que existían serias dificultades para garantizar el acceso a derechos humanos fundamentales para las mujeres del mundo. Normativas que reflejan procesos sociales realmente disruptivos donde las inequidades se empezaron a nombrar y comenzó a definirse desde los Estados estrategias para enfrentarlas. El panorama social, cultural, político y legislativo a partir de allí ha mutado considerablemente.*

*El marco normativo internacional y nacional vigente da muestras de un avance considerable, tanto en la conceptualización de la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos, como de una regulación específica que incluye mecanismos destinados a la prevención, desnaturalización, abordaje y erradicación de este tipo de expresiones.*

*En esa línea es que junto a los movimientos feministas, y con la mirada puesta en materializar esos mandatos de derechos humanos, desde diversos ámbitos del Estado nos hemos comprometido en la consolidación de una red de políticas públicas con perspectiva de derechos, que busca hacer transversal el enfoque de género en todos los ámbitos de nuestras vidas, disminuir brechas y contribuir en la erradicación de la violencia sexista.*

*Hoy repasamos el camino con la certeza de haber conquistado derechos fundamentales para las mujeres y las disidencias, que se ven cristalizados en los ámbitos públicos y privados. Sin embargo, sabemos que queda un largo recorrido por delante. Hoy se presentan importantes desafíos que tienen que ver fundamentalmente con seguir ampliando el acceso a derechos y enfrentando las expresiones de violencia sexista en cada uno de los ámbitos.*

*El rol de legisladores y legisladoras ha sido y es sin dudas fundamental en este camino. Grandes debates que han permitido avanzar hacia la equidad se han desarrollado en el seno legislativo. Esta Guía es una herramienta valiosa para seguir pensando, trabajando y legislando en clave de género. Una herramienta que aporta conceptos fundamentales e instrumentos normativos de manera amigable, y contribuye a seguir construyendo instituciones públicas comprometidas con la equidad, donde el enfoque de género pueda estar presente en cada uno de los debates.>>*

Palabras de la Lic. Cecilia Rodriguez, Diputada Provincial y Presidenta de Bloque U.C.R:

*Es un gran orgullo para mi como mujer, politóloga y legisladora poder contribuir con estas palabras que darán marco a la Guía Legislativa con perspectiva de género y decirles a quienes se atrevan a abrirse a estas páginas que el camino de la deconstrucción es arduo y duro pero reconfortante hacia el empoderamiento y la igualdad de género.*

*Para comenzar, quisiera destacar la importancia de reflexionar sobre las posibilidades que brinda capacitarse en perspectiva de género. Formarse en género implica reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, usualmente favorable a los varones como grupo social y discriminatorio para las mujeres. Hay que modificar los estereotipos culturales que perpetúan el sistema patriarcal y del que no están ajenas las instituciones. Esta guía representa una propuesta de reflexión, aprendizaje y generación de conocimientos. En este sentido, capacitarse en perspectiva de género y su marco jurídico, políticas públicas y lenguaje no sexista resulta no sólo necesario, sino indispensable.*

*También quería hacer referencia a la igualdad de género, principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. La base de la perspectiva de género es la búsqueda de la igualdad para evitar situaciones de marginación, violencia e injusticia.*

*Dentro del marco internacional la discriminación por motivo de sexo está prohibida en casi todos los tratados de derechos humanos, como por ejemplo en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que aseguran a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos enumerados en ellos. Además, hay tratados y órganos de expertos dedicados específicamente a hacer realidad los derechos humanos de las mujeres como es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, entre otros.*

*Sin embargo, al día de hoy millones de mujeres en el mundo siguen siendo víctimas de discriminación y violencia, ya sea en el ámbito político, económico, social, sexual, reproductivo, doméstico, laboral, entre tantos otros.*

*Es por eso que celebro y agradezco la presentación de esta guía de capacitación ya que contiene conceptos y herramientas útiles para seguir formándonos en perspectiva de género.>>*

## Objetivo de la guía

Esta guía pretende ser una herramienta para trabajar por una profunda transformación social y cultural que implica reconocer al otro/a como igual, cualquiera sea su condición; aportando a la construcción de una ciudadanía cimentada en el respeto y en el amor hacia los y las demás.

Otro de los objetivos de esta guía es que los y las legisladores/as, legislen con perspectiva de género de manera tal que puedan aportar al efectivo ejercicio de los derechos que la diversidad de nuestra ciudadanía necesita.

# Género, sexo e identidad



## CONCEPTOS BÁSICOS

### Género, sexo e identidad de género

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

### Sexo y género

**Sexo:** “Hace referencia a características biofísicas como cromosomas, genitales externos, gónadas, estados hormonales etc.” (INAM., 2019)

**Género:** “Es un constructo social producto de la cultura que cambia según las sociedades y los momentos históricos en los que se encuentran. En la nuestra se establecen dos géneros hegemónicos, a partir de los dos sexos (varón/mujer). Así se construye socialmente qué es ser mujer y qué es ser varón, en distintos contextos, a través de una serie de binomios antagónicos y jerarquizados. Esta construcción determina el comportamiento esperable de las personas según la genitalidad que portan. Esto se aprende a través del proceso de socialización diferencial.” (INAM., 2019)

Desde el nacimiento e inclusive desde antes, se les asigna a las personas un determinado género, basado en el deseo de los/as progenitoras y en el sexo del feto. A partir de allí, el comportamiento con el ser nacido se establecerá en función del género asignado.

A través del proceso de socialización diferencial se formará a las personas a partir de mandatos sociales que se correspondan con su género, determinando, desde las tareas que realizarán, hasta las estructuras psíquicas esperables. Todo esto delimitará el contexto en el que viven, con diferentes recursos materiales y simbólicos. Esta diferencia acompañará a las personas a lo largo de sus vidas, trazando tanto sus oportunidades disponibles como las vetadas y traduciendo finalmente esa diferencia en desigualdad. (Peñol, 2020)

### Estereotipos de género

«Los estereotipos son fieles reflejos de una cultura y una historia y como tales van a nacer y mantenerse porque responden a las necesidades que tiene tal contexto de mantener y preservar una normas sociales ventajosas para él» (González, 1999)



Características:

- “Ideas simples y extremadamente eficaces que tipifican el ideal femenino y masculino.
- Definen qué es lo esperable socialmente para varones y mujeres.
- Se vehiculizan a través del sentido común dominante
- Producen la ilusión de naturalidad y atemporalidad (Peñol, 2020)

Los estereotipos son mandatos culturales, fijando un modelo de ser varón y un modelo de ser mujer y que estos sean validados socialmente. Así es como establecen un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y de cada uno de ellos con el mundo, definiendo lo que se espera y las tareas asignadas por ser varones y ser mujeres.

## Roles

<<Los estereotipos crean a su vez los roles de género, es decir, la forma en la que se comportan y realizan su vida cotidiana varones y mujeres, según lo que se considera apropiado para cada uno>> (Magally, 2011)

Estos roles obligan a las personas a desempeñar tareas y funciones, comportamientos que son considerados propios de varones o de mujeres. Se pueden definir como los mandatos asignados y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad y estructura patriarcal. (Escuela Virtual de Igualdad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

## Identidad de género

La Ley de Identidad de Género sancionada en el año 2012, define : “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido”.

Las personas no nacen predeterminadas biológicamente con una identidad de género ni se forman por simple evolución vital, sino que la adopción de una identidad personal es el resultado de un largo proceso, de una construcción en la que se va organizando la identidad sexual a partir de una serie de necesidades y predisposiciones que se configuran en interacción con el medio familiar y social.

## Identidad de género

Es cómo una persona en su cerebro piensa sobre sí misma. Es la química que compone (ej. nivel hormonal) y cómo interpreta lo que eso significa.

## Orientación Sexual

Es hacia quién se siente atraída una persona física, espiritual y emocionalmente, basado en su sexo/ género en relación con el suyo.

## Sexo Biológico

Hace referencia a los órganos medibles objetivamente, las hormonas y los cromosomas.

## Expresión de Género

Es cómo una persona demuestra su género (basado en los roles de género tradicionales) a través de su forma de vestir, actuar e interactuar.

## TRANSGÉNERO, NO BINARIO, TRANS

La expresión trans engloba a identidades travestis, transexuales y transgéneros. Estas categorías no son completamente excluyentes y por distintos motivos su significado varía entre países, incluso entre aquellos que comparten la misma lengua.

<<Las personas trans, son aquellas cuya identidad no se corresponde necesariamente con el género asignado al nacer, sin que esto implique la necesidad de cirugías u otras intervenciones de modificación corporal. En algunos casos, no se identifican con ninguno de los géneros convencionales (masculino o femenino).>> (INJUVE, 2017)

**CISGÉNERO:** <<son las personas que construyen su identidad de género de acuerdo al sexo asignado al nacer.>> (INJUVE, 2017)

**NO BINARIO:** Persona transgénero que no se identifica con el género binario, es decir, que no se siente ni varón ni mujer.

10





Mara Gómez. Futbolista argentina.

## ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesaria su implementación?

“La perspectiva de género hace alusión a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; así como las acciones que deben realizarse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.” (CONAVIM, 2018)

Es importante poder cuestionar la visión androcéntrica (quiere decir que es visión centrada en las necesidades y el estatus de los varones) de los mandatos sociales: los conceptos elaborados para analizar el conjunto de la vida social dejan en la oscuridad a las mujeres, ignoradas o implícitamente consideradas como subordinadas, marginales. (TFCA, 2016)

Hablar de perspectiva de género hace referencia a una herramienta conceptual que muestra que las diferencias entre mujeres y hombres no solamente se dan por su determinación biológica, sino también por los mandatos culturales asignados a los seres humanos. (CONAVIM, 2018)

Entender las situaciones y poder analizarlas desde una perspectiva es necesario para entender que la vida de mujeres y varones puede modificarse en la medida en que no está naturalmente determinada.

La importancia de la implementación de la perspectiva de género en el ámbito legislativo radica en las posibilidades que ofrece para entender y comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y los medios para poder transformarla. (CONAVIM, 2018)

Comunicación con perspectiva de género: “Se trata de incluir en las diferentes manifestaciones de la comunicación, en el lenguaje visual, hablado y escrito, un trato igualitario y respetuoso entre mujeres y hombres.” (Guzman, 1992)

## BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Montes de Oca, Yessica Paola; Valdez Medina, José Luis; González-Arratia López-Fuentes, Norma Ivonne; González Escobar, Sergio LOS ROLES DE GÉNERO DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 18, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 207-224 Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>

González Gavaldón, Blanca (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12), .[fecha de Consulta 3 de Septiembre de 2020]. ISSN: 1134-3478. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=158/15801212>

Hablemos de género. *Ley Micaela: Capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres*. INAP. INAM. 2019.

Instituto virtual de igualdad. Instituto de la mujer. Secretaria General de Políticas Públicas de Igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: [http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/2219/image\\_EMPRESA1.pdf](http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/2219/image_EMPRESA1.pdf)

M. Lamas (comp.) (1996): *La construcción cultural de la diferencia sexual*, México, PUEG.

Piñol Nahim, Veronica; Femenia Leticia (2020) "Modulo II" Curso de Formadores/as. Gobierno de la Provincia de Mendoza.

Programa del Instituto Nacional de Juventud (INJUVE) dirigido a adolescentes y jóvenes. Disponible en: <https://www.hablemosdetodo.gob.ar/quienes-somos/>

T. De Barbieri (1992): "Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica" en *ISIS Internacional* N° 17, Santiago de Chile.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, MÉXICO - ALGUNOS DERECHOS RESERVADOS ©Link externo 2016. Disponible en : <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

# Discriminación en el lenguaje



## Discriminación por género

En una primera y muy simplista aproximación, podemos decir que la discriminación por género consiste en tratar a una persona de manera desfavorable por el género al que pertenece. Para abordar esta temática debemos primero preguntarnos a qué nos referimos con el término discriminación, para luego abocarnos a un enfoque de género sobre la misma.

La discriminación, en todas sus formas y expresiones, es uno de los modos más comunes de abuso y vulneración de los derechos humanos. Para poder definirla debemos remitirnos al concepto de igualdad y su reconocimiento como un derecho base para las sociedades modernas. En la actualidad este principio se encuentra reconocido en numerosas normas jurídicas, tanto a nivel internacional como a nivel nacional y provincial, pudiendo apreciarse en las normas que a continuación veremos.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948 en París, establece el principio de igualdad en su artículo 1 que dicta: <<Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.>>

En lo que respecta a la Nación Argentina, nuestra Constitución Nacional, sancionada en 1853 (casi 100 años antes que la Declaración Universal de Derechos Humanos), en su artículo 16 establece:

**Artículo 16.-** <<La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.>>

En la Constitución de Mendoza, sancionada en 1916, también encontramos el principio de igualdad, establecido en el artículo 7, donde determina que “Todos los habitantes de la Provincia son iguales ante la ley y ésta debe ser una misma para todos y tener una acción y fuerza uniformes”.

Para ya adentrarnos en el concepto de discriminación, podemos aproximarnos a una definición de la misma diciendo que consiste en violar arbitrariamente el principio de igualdad establecidos en las normas antes vistas. Definiciones más técnicas pueden encontrarse en instrumentos que tratan el tema en particular, como los que se analizan a continuación.

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su Observación General N° 18 establece como discriminación a toda “distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”

La ley nacional 23.592 que el Congreso de la Nación dictó en el año 1988 sigue esta línea al definir implícitamente, a modo meramente enunciativo, a la acción de discriminar como “impedir, obstruir, limitar o menoscabar de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos y garantías de alguien, utilizando como pretexto su género, etnia, creencias religiosas o políticas, nacionalidad, situación social o económica, orientación sexual, edad, capacidades o caracteres físicos”. Esta definición es enunciativa porque existen otras condiciones variables de discriminación, pero que nacen del mismo esquema valorativo.

Como para finalizar esta aproximación al concepto de discriminación, diremos que el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, en el Plan Nacional de la Discriminación (INADI, 2005), establece que las prácticas discriminatorias comprenden aquellas situaciones que implican:

a) Crear y/o reproducir estereotipos de cualquier grupo humano, asociadas a características reales o imaginarias, positivas o negativas y vinculadas a características innatas o adquiridas;

b) Hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;

c) Establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales.

Habiendo ya delimitado el concepto de discriminación, abordaremos la misma con un enfoque de género. 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.

A lo largo de la historia, las funciones y atributos asignados a lo femenino han preestablecido una posición de subordinación respecto del varón, creando desigualdades para la mujer en múltiples ámbitos, tanto privados (como el familiar) como públicos (jurídico, económico, social, cultural). En la interrelación que se da entre los géneros interviene una cuestión central para lograr entender las relaciones asimétricas entre el varón y la mujer: el poder.

Siguiendo a la psicóloga Beatriz Montes-Berges en El estudio del poder en las relaciones intergrupales, se ha llamado tradicionalmente influencia social. Recientemente, el estudio de este tema se ha centrado más en la percepción del poder tanto por la persona como por los grupos. De esta manera, surge el concepto de dominancia, siendo esta una de las variables psicosociales más relevantes en el estudio de la discriminación y las relaciones intergrupales. La dominancia se refiere al deseo de la persona de tener el poder o el control sobre el medio, la pareja, u otras personas o grupos.

En nuestra sociedad, el poder del varón sobre la mujer se manifiesta tanto en la esfera privada de las relaciones de pareja mediante la dominancia interpersonal, como en una esfera pública mediante la dominancia social. Respecto a la dominancia interpersonal, los varones en altos cargos en esta variable cercan a la mujer en la toma de decisiones – autoridad-, en las evaluaciones negativas constantes sobre ella –disparidad- y en el control de su libertad y movimientos – restricción-. En cuanto a la dominancia social, los varones con alta orientación en esta variable desean que el grupo de los varones siga siendo superior al grupo de las mujeres, y para legitimar este sistema de jerarquías utilizan una serie de mitos que en su mayor parte se sustentan en los estereotipos, los roles de género y los modelos de socialización.

Vemos entonces, a partir de este concepto de poder, que la diferencia sexual o biológica en sí misma no produce discriminación. Cuando alguien sustenta la discriminación por género en esta serie de mitos, solo lo hace para esconder una valoración positiva de roles y cualidades que arbitrariamente asignan a los masculino, y su correlativo disvalor a lo femenino. Así se erige un discurso de hegemonía que propaga desigualdades y que refleja un antagonismo social que existe, a pesar de que en muchas ocasiones se encuentra invisibilizado.

A su vez, la pertenencia al género femenino se cruza con otras formas de discriminación. Pertenencia étnica (afrodescendientes, pueblos originarios), condición de migrante o refugiada, edad, opinión política, creencia religiosa, identidad u orientación sexual, pobreza, son, entre otros, motivos de discriminación que, si bien afectan también a varones, se ven potenciadas por la condición de mujer, multiplicando las vulnerabilidades y constituyendo a las mujeres como un grupo particularmente afectado. Este fenómeno se denomina discriminación múltiple.

A todo lo expuesto hay que sumarle la cotidianeidad con que las mujeres sufren esta discriminación. Al momento de analizar explicaciones o teorías sobre qué es la discriminación por género, sus orígenes, sus causas y sus efectos, tendemos a abordar el tema como algo abstracto y complejo, olvidando muchas veces que las situaciones de discriminación por género son tan corrientes y comunes que podemos ver incontables ejemplos en nuestro día a día.

Veamos algunas situaciones muy comunes que implican una discriminación por género:

- En las entrevistas laborales existe un especial interés por consultar a mujeres jóvenes sobre su planificación familiar, como por ejemplo, si tienen hijos/as, si cuentan con personas que cuiden de sus hijos/as, su estado civil, etc.
- A la hora de acceder a posiciones altas en ámbitos empresariales (y ni hablar de órganos directivos), las mujeres se ven perjudicadas al momento de ser elegidas para conformarlos, viéndose esto reflejado en el bajo porcentaje de representación femenina en dichos ámbitos.
- El reparto de tareas del hogar entre varones y mujeres es sumamente desigual, dado que las mujeres asumen mayores responsabilidades en el ámbito doméstico, dedicando más horas a las tareas del hogar que los varones.
- Al día de hoy existen diversas actividades laborales que en el ideario son “solo para hombres”, afirmando que dichas labores no están pensadas para la participación e incorporación de las mujeres.
- En el ámbito deportivo, las mujeres que deciden dedicarse profesionalmente obtienen sueldos sensiblemente inferiores que sus pares varones, cuentan con peores condiciones de contrato, se les da escasa visibilización en los medios de comunicación, y las condiciones en las que desarrollan el deporte son sumamente precarias en comparación con los deportes practicados por varones.



En el hogar



En el trabajo



En el deporte

Esta continua discriminación genera un gran deterioro en la calidad de vida de las mujeres, pues como se viene sosteniendo, estas prácticas discriminatorias excluyen y condicionan constantemente el acceso a sus derechos.

Eliminar la discriminación ha formado parte de las agendas de los Estados en las últimas décadas. En cuanto a la Nación Argentina, esto se ve reflejado particularmente en la sanción de la ley 23.592 antes vista, y en la creación del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo por ley 24.515 en el año 1995. En cuanto a discriminación por género, debemos referirnos a 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.

Esta norma en su segundo artículo establece <<La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida” como uno de sus objetos. La misma ley garantiza, en su artículo 3, incisos a) y j) respectivamente, los derechos de las mujeres a “una vida sin violencia y sin discriminaciones”, y a “la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres.>> Finalmente, en la definición de violencia indirecta que se encuentra en el artículo 4 de la ley en cuestión, vemos que se encuentran incluidos los criterios o las prácticas discriminatorias que ponen a la mujer en desventaja con respecto al varón.

La discriminación por género es un problema multifacético. Para hacer frente al mismo es necesario que todos los actores de la sociedad se involucren y se comprometan. Tanto el Estado, los partidos políticos, cualquiera sea su ideología, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas, los sindicatos, los medios de comunicación, las instituciones educativas, entre otros, deben involucrarse en este cambio social y cultural.

Desde las políticas públicas es posible desnaturalizar y visibilizar las diferencias de género para promover transformaciones y lograr equidad; pero el fenómeno es tan transversal que sino se cuenta con la participación de todos los actores de los ámbitos públicos y privados, generar un cambio para erradicar esta discriminación será mucho más arduo y complejo.

## División sexual del trabajo

Así como vimos anteriormente, la idea de género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de las y los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él. El ámbito laboral no es una excepción a esto. En ese sentido, podemos advertir que no existe país en el mundo donde la participación de la fuerza de trabajo de las mujeres no sea inferior a la de los hombres (OIT, 2016).

Para encarar el tema de la división sexual del trabajo, es conveniente primero conocer lo que es trabajo productivo y reproductivo, y remarcar su vinculación. Si tomamos en cuenta las definiciones que provee la CEPAL veremos que:

<<El trabajo productivo indica aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios y que tienen un valor de cambio, por lo tanto generan ingresos tanto bajo la forma de salario o bien mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. El trabajo reproductivo constituye un conjunto de tareas necesarias para garantizar el cuidado, bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar.

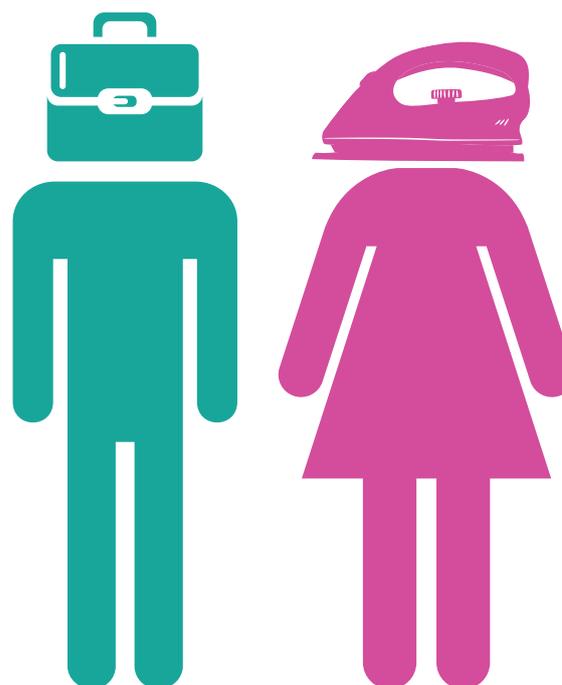
Este trabajo reproductivo se entiende en dos niveles fundamentales: a) la reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia del niño y b) la reproducción social: mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos, normas que incluye la crianza, la educación, la alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización, costumbres y valores de un grupo social determinado. Se trata de dos categorías de análisis complementarias.

El trabajo reproductivo cumple un rol fundamental de carácter biológico y en la reproducción social del individuo para desarrollarse como ser humano; es decir, este es el nivel donde realmente nos realizamos como seres humanos con principios, valores y costumbres que dicen de nuestra condición humana y sobre todo de seres sociales en constante formación o reproducción.

El trabajo reproductivo es entonces la piedra angular de nuestra sociedad. Existe una importante vinculación y dependencia entre el trabajo productivo y reproductivo. Ambas esferas de trabajo son la fuerza motora que transforma a la sociedad y posibilita la existencia de la humanidad, ya que nos permiten acceder a los recursos materiales y no materiales necesarios para asegurar una vida digna, tanto a nivel individual como comunitario.>>

Durante siglos se instaló en la conciencia colectiva la idea predominante de que debía dividirse el trabajo entre varones y mujeres debido a sus diferencias biológicas. Se creía que las mujeres no contaban con la capacidad ni el conocimiento para tomar decisiones que se requerían en los espacios de poder. Siguiendo esta lógica, al hombre le tocaba ser el proveedor del ingreso y la autoridad dominante en los hogares, mientras que a las mujeres les correspondía ocupar el rol de cuidadoras de las familias. Es así que los primeros se volcaron a la esfera del trabajo productivo y los asuntos públicos, dotados de autoridad y de prestigio, mientras que las mujeres asumieron roles en la esfera privada, encargándose casi exclusivamente de las tareas de reproducción, poco valorizadas, no remuneradas y socialmente invisibles.

18



Como ejemplos de esta persistente existencia de procesos de sexualización de la división social y técnica del trabajo podemos nombrar:

- Una mayor exigencia al género femenino para acceder y permanecer en puestos laborales.
- Una menor tasa de actividad laboral de mujeres respecto de varones;
- Existencia de ocupaciones culturalmente asignadas a un género o a otro;
- La distribución desigual de varones y mujeres por ramas y sectores de actividad;
- Un reparto desigual por tipo y tamaño de las empresas, y dentro de ellas por determinados procesos de trabajo, por secciones, puestos y calificaciones laborales.

Si bien con la lectura de los párrafos anteriores se puede llegar a una idea sobre lo que estamos tratando, es oportuno buscar una definición que englobe el concepto de Podemos definir la División Sexual del Trabajo como la distribución del trabajo entre varones y mujeres, la cual ha consistido en la diferenciación sobre las actividades para unas y otros, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar la actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerando como productivo (Comisión económica para América Latina y el Caribe, 2018).

Abordar la problemática que implica la división sexual del trabajo requiere analizar la cuestión desde el enfoque de género. Esta perspectiva aplicada al ámbito laboral busca examinar el impacto del género en la diferencia de oportunidades que tienen varones y mujeres, y los distintos papeles que socialmente se les asignan dentro de este ámbito, pretendiendo desnaturalizar ese rango superior que se ha atribuido al género masculino en todo lo referido al trabajo. Poder encarar el estudio de este fenómeno aplicando perspectiva de género favorece el ejercicio de una lectura crítica de la realidad,

cuestionando y analizando la situación de las mujeres en el ámbito laboral para buscar soluciones a las asimetrías que se producen. Lograr una verdadera igualdad de género en lo que al trabajo refiere es un elemento central en la búsqueda de una sostenibilidad en la cual se respete a cada miembro de la sociedad permitiendo que desarrollen su potencial al máximo.

A modo de conclusión, podemos decir que la división sexual del trabajo es un fenómeno que refuerza y perpetúa la subordinación de las mujeres, y que la equidad laboral, definida por la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para participar en el mercado de trabajo, es una dimensión significativa de la equidad de género en una sociedad. Ahora cabe preguntarnos cómo utilizar estas herramientas conceptuales para transformarlas en políticas públicas que promuevan un cambio en la realidad. Todas estas consideraciones tienen como objeto servir de disparador para ordenar ideas en torno a los desafíos que enfrentamos en la construcción de una sociedad más igualitaria.

19

## Aportes de interés en cuanto al lenguaje

<<Es un derecho inalienable el poder nombrar y ser nombrado y nombrada con respeto a la propia identidad. Cuando el lenguaje común, universaliza el masculino como patrón para abarcar toda la realidad, expresa a través de la lengua el estado de discriminación de la mujer>> - Convención Nacional Constituyente 1994\* -

Esta guía tiene como objeto poner de manifiesto y poder visibilizar la discriminación que se realiza en el lenguaje. Siendo de suma importancia que el lenguaje no refuerce estereotipos sexistas, siendo responsabilidad y tarea del pueblo y sus representantes la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. (HCDN, 2015)

El enfoque de igualdad y derechos reconocidos por el marco legislativo argentino, permite revisar los usos del lenguaje oral y escrito de todos los procesos de comunicación externa e interna en el ámbito parlamentario.

El lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de poder hacer un uso democrático del lenguaje y dar visibilidad en las sociedades a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico. (Guzman, 1992)

A través del lenguaje se genera una relación estrecha con el pensamiento, interpretando la realidad en que vivimos, reflejando lo que la sociedad es en cada momento, y cómo concibe el modo en que percibimos, creando nuevas formas de expresión, según cuál sea la sociedad en la que los hablantes desean vivir. (Guzman, 1992)



Es por ello que el lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.” (Género, 2016)

## Lenguaje no sexista

En la actualidad no existe sociedad alguna en el mundo donde mujeres y varones reciban un trato equitativo, pues como hemos mencionado anteriormente, se constata una discriminación generalizada hacia las primeras en todos los ámbitos de la sociedad. Esta discriminación sustentada únicamente en el hecho de haber nacido con un determinado sexo (mujer) atraviesa categorías sociales como el nivel socioeconómico, la edad o la etnia a la que se pertenezca y se transmite a través de formas más o menos sutiles que impregnan nuestra vida. Una de las formas más sutiles de transmitir esta discriminación es a través de la lengua, ya que ésta no es más que el reflejo de los valores, del pensamiento, de la sociedad que la crea y utiliza. Nada de lo que decimos en cada momento de nuestra vida es neutro: todas las palabras tienen una lectura de género. Así, la lengua no sólo refleja sino que también transmite y refuerza los estereotipos y roles considerados adecuados para mujeres y varones en una sociedad.

Como ya hemos visto, el sistema de género en una sociedad determinada establece lo que es <<correcto>>, <<aceptable>> y posible para mujeres y varones. Los roles que se les asignan (mujer- madre, ama de casa, responsable de las tareas asociadas a la reproducción social familiar; varón- padre, proveedor, cabeza de familia) junto con las identidades subjetivas, cumplen un papel importante en la determinación de las relaciones de género.

Es en este sentido que hablamos de sexismo en el lenguaje. El uso de un lenguaje sexista, reproductor de la asignación de valores y capacidades o roles diferentes a varones y mujeres en función de su sexo, desvaloriza las actividades femeninas respecto a las masculinas en relación con lo que está bien o mal; expresado ello en cualquier palabra. El lenguaje (como medio de sociabilización del sistema sexo-género) no es algo natural, es una construcción social e histórica, que varía de una cultura a otra, que se aprende y se enseña, que conforma nuestra manera de pensar y de percibir la realidad, el mundo que nos rodea, y por lo tanto, se puede modificar.

Como antecedentes de la incorporación del lenguaje no sexista podemos mencionar diversos documentos internacionales: la Resolución 14.1 de la UNESCO (1987) que en el apartado 1 recomienda evitar el empleo de términos que se refieren a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer y la resolución 109 (1989) en la que se recomienda promover la utilización del lenguaje no sexista por los Estados miembros. La Unión Europea, a través del comité de ministros del Consejo de Europa, aprobó a principios de 1990 una recomendación sobre el sexismo en el lenguaje. Tal medida promovió en diversos países europeos, como España, la adopción de políticas específicas vinculadas con la materia.

Por otra parte, en los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, se compromete a los Estados, entre otras cuestiones a: adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

En el plano normativo de nuestro país, podemos hablar de la Convención Nacional Constituyente del año 1994, donde se mencionó el derecho a ser nombrado/a con respeto a la propia identidad, estableciendo que <<cuando el lenguaje común universaliza al masculino como patrón para abarcar toda la realidad, expresa a través de la lengua el estado de discriminación de la mujer>>. También, la Constitución Nacional incorpora la acción afirmativa para el logro de la igualdad real en el artículo 75, inciso 23. Allí establece entre las atribuciones del Congreso: <<legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos (...)>>.

## Uso sexista y androcéntrico del lenguaje

Androcentrismo es el enfoque de estudio que utiliza al sexo masculino como única perspectiva. Así los varones son utilizados como sujetos de referencia y las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. Las normas, las prácticas y las instituciones se encuentran impregnadas de una mirada que pretende ser neutral, pero que, en realidad, es androcéntrica, e invisibiliza las necesidades, demandas específicas y el reconocimiento del género femenino y de la diversidad sexual.

→ Uso indiscriminado del masculino como genérico.

→ Salto semántico: utilizar el masculino como genérico y más adelante usarlo como específico.

### Otras formas de nombrar

Desde el enfoque de derechos se reconoce la necesidad de expresarse de manera igualitaria y no discriminatoria, respondiendo a la equidad e igualdad entre los géneros, haciendo imperiosa la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista como mecanismo coherente para trabajar por la igualdad entre mujeres y varones.

Es importante notar que existen otras alternativas (como el uso de genéricos y de conjugaciones verbales) para evitar el uso del masculino como genérico. A continuación brindamos algunos recursos para evitar el uso del masculino como género universal.

1. Supresión del artículo: este recurso es recomendable para aquellos sustantivos que mantienen la forma en ambos géneros, ya que la omisión del artículo no cambia el sentido a la frase. Ejemplo: “Los jóvenes de la provincia participan de la sesión” - “Jóvenes de la provincia participan de la sesión”.

2. Pronombres sin marca de género: los más comunes para utilizar en reemplazo del masculino genérico son “quienes”, “quien”, “alguien”. *Ejemplo: “Los legisladores elegidos” - “Quienes resulten de la elección”.*

3. Supresión del sujeto: utilizar los recursos infinitivo e imperativo y el personal “se”. *Ejemplo: “El solicitante deberá completar el formulario de la siguiente manera” - “El expediente se completará de la siguiente manera”.*

4. Sustantivos genéricos: son aquellos términos que se refieren a ambos géneros de manera indistinta. *Ejemplo: “Los legisladores” - “El cuerpo legislativo”*

5. Desdoblamiento: Se nombran los dos géneros sin que eso signifique una repetición. Este recurso es el que más visibiliza al género femenino ya que lo hace concretamente. *Ejemplo: “Los diputados” - “Los diputados y las diputadas”*

## Uso del lenguaje en la función pública

El Poder Legislativo tiene un papel crucial en la construcción de una sociedad que garantice los derechos fundamentales de la diversidad de la ciudadanía sin discriminación ni exclusión. No podemos hablar de mujeres ni de varones como seres universales, por eso la adopción de un uso de lenguaje desde una perspectiva igualitaria requiere de un trabajo que colabore con la misión de legisladores y legisladoras.

Es imprescindible que los textos producidos en el ámbito legislativo expresen sus contenidos desde una perspectiva igualitaria y de equidad de género. No hay justificativo para usar un lenguaje excluyente o discriminatorio.



## BIBLIOGRAFÍA:

*Inadi, Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en Argentina - 1a ed.*  
- Buenos Aires: Inadi, 2005.

Reconocer la perspectiva de género. Recuperado de  
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/eje-reconocer-la-perspectiva-de-genero.pdf>

MONTES-BERGES, Beatriz. (2008). *Relaciones de poder y dominancia. El poder del hombre sobre la mujer.* En E. López-Zafra (Dir.), *Mujer y líder: cómo encontrar el camino en el laberinto del liderazgo con éxito.* Jaén: Del Lunar

# Marco jurídico sobre los derechos de las mujeres

A lo largo de estos últimos 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. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

Con fines de apoyar la divulgación y aplicación de la Convención desde un enfoque de diversidad:

- Se ha traducido el texto de la Convención a varios de los otros idiomas que se utilizan comúnmente en la región de las Américas, incluyendo: Aymara, Guaraní (Bolivia), Holandés, Kreyól (haitiano), Quechua (Bolivia) y Quechua (Perú)

- Además, con miras a fortalecer la colaboración entre la CIM y los Observadores Permanentes ante la OEA, se ha traducido la Convención a: Griego e Italiano

- El Instituto Nacional de Mujeres de México (INMUJERES) ha apoyado la traducción de la Convención a 13 idiomas indígenas: mam del Soconusco, maya, mazahua de oriente, mexicano de Guerrero, mixteco del oeste alto, náhuatl de la Huasteca, náhuatl de la sierra noroeste de Puebla, otomí del Valle del Mezquital, purépecha, tarahumara del norte, tzeltal, tzotzil, y zapoteco de la planicie costera

- 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. 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.



## Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Cedaw generó una reafirmación de los derechos humanos fundamentales en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos entre varones y mujeres. Asimismo reafirmó el principio de la no discriminación y proclamó que todos los seres humanos nacen libres e iguales. En sus fundamentos, este instrumento retoma lo contemplado en la Carta de la ONU sobre la igualdad entre varones y mujeres como un elemento central en la comprensión de los Derechos Humanos. Sin embargo, luego expresa que más allá de los esfuerzos por reconocer y garantizar esa igualdad, subsisten en las sociedades serios escollos para conseguirlo. Es por ello que comienzan a desarrollarse instrumentos jurídicos específicos destinados a avanzar hacia la equidad de género.

La Convención se presenta como un instrumento de gran trascendencia para la época, ya que en él se reconoce que la *discriminación contra la mujer* viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana; discriminación que dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el varón.

### Principales aportes de CEDAW al plexo normativo de los Derechos Humanos de las mujeres.

No obstante pueda mencionarse otros, entendemos que entre los aportes más importantes de la Convención deben considerarse los siguientes:

En el artículo 1, recepta el concepto de discriminación, definiéndola como <<toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los DDHH y las libertades fundamentales>> en distintas esferas. Nótese cómo el concepto de sexo era todavía utilizado en este marco legislativo, no contemplando aún los aportes que los Estudios de Género hicieron respecto a ampliar la visión biologicista que venía atravesando casi todos los aspectos de la cultura.

Por otro lado, la Convención es a su vez un instrumento jurídico y una guía para los Estados en la planificación e implementación de políticas públicas tendientes a la equidad. Las esferas de acción sobre las cuales se deben tomar medidas apropiadas incluyen: vida política y pública, educación, empleo, atención médica, ambiente rural, vida económica y social, entre otras. Se desarrollan en su articulado, de manera detallada, distintos tipos de acciones que deben llevar adelante los Estados en cada uno de los ámbitos mencionados.

En su artículo 4, la Convención prevé las denominadas medidas de acción positiva.<sup>1</sup> Establece que las <<medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el varón y la mujer no

<sup>1</sup> Si bien se presenta una diversidad de opiniones en la doctrina a la hora de su conceptualización, tomamos lo definido por el Glosario Europeo de género, citado por Saikoski D. (2012) según el cual las medidas de acción positiva son aquellas "dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes".

se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención>>. Como ejemplo de este tipo de medidas, encontramos las legislaciones internas que introducen en el ámbito de la participación política de las mujeres, por un lado las cuotas de género en la representación<sup>2</sup> y más recientemente la incorporación del principio de paridad,<sup>3</sup> en línea con lo establecido por el artículo 7 de la Convención.

Por otra parte, resulta de gran importancia que la Convención entienda que la discriminación contra las mujeres tiene raigambre de tipo cultural en las sociedades. Por ejemplo, en su artículo 5 -apartado a- considera que los Estados deberán tomar medidas tendientes a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de varones y mujeres”. Es importante este punto, ya que, si reconocemos que la discriminación o violencia contra las mujeres tiene un origen cultural, serán de suma importancia las políticas que se desarrollen en los ámbitos educativos y formativos en general, para revertir esa desigualdad.

### **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Recepción del concepto de violencia contra la mujer.**

La aprobación en el año 1994 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Belén do Pará por el lugar en que fue adoptada) en el seno de la Organización de Estados Americanos (OEA), a la que nuestro país adhiere en el año 1996, se presenta como un hecho jurídico de gran importancia para el desarrollo del plexo normativo referido a los derechos humanos de las mujeres. Por primera vez se avanza en la conceptualización de la violencia contra las mujeres en un instrumento jurídico de éstas características.

En su **artículo 1**, la Convención entiende que constituye violencia contra la mujer <<cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado>>. Aquí resulta considerable que, tomando ideas desarrolladas por los Estudios de Género, Belem do Para explicita que el fenómeno de la violencia no se restringe a expresiones de maltrato físico, sino que incluye en su espectro las violencias de tipo psicológicas y sexuales. Asimismo, reconoce que estas conductas motivadas o basadas en el género de la persona víctima, pueden ocurrir tanto en el <<ámbito público como privado.>>

En el **artículo 2**, la Convención establece que encuadran en la categoría de violencia contra la mujer las expresiones de violencia denominada doméstica -es decir, las que tengan lugar en la familia o unidad doméstica o cualquier otra relación interpersonal, siendo independiente la convivencia al momento de los hechos- pero también las ocurridas en el ámbito de la comunidad y las perpetradas por agentes del Estado. Es importante esta disposición, ya que reconoce que las manifestaciones de violencia por razones de género no ocurren o se restringen al espacio privado del hogar, sino que se trata de un problema de tipo social que atraviesa todos los ámbitos donde las mujeres se desarrollan.

En su **artículo 6** la Convención reafirma lo que hubiera sido establecido por la CEDAW en cuanto al derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, como meta y fundamento de los instrumentos de derechos humanos y las políticas de equidad. Allí especifica que incluye el derecho de ser libre de toda discriminación, así como a recibir educación libre de patrones estereotipados de comportamiento. Aquí se remarca la importancia de la educación para revertir roles y estereotipos de género que condicionan el desarrollo autónomo de las mujeres.

<sup>2</sup> En Argentina se sancionó en 1991 la Ley 24.012, conocida como “Ley de cupo femenino”. Fue la primera en el mundo en establecer que las listas de candidaturas para ocupar bancas del Congreso de la Nación (en un primer momento aplicable para la Cámara de Diputados, luego se extendió a Senadores) debían estar integradas en un 30% por mujeres. Estuvo vigente hasta 2017.

<sup>3</sup> La ley 27412 denominada “Ley de Paridad” fue sancionada en Argentina el 23 de noviembre de 2017. Establece que las listas para ocupar bancas del Congreso de la Nación y Parlasur deben conformarse intercalando mujeres y varones. Tiene como objetivo una integración paritaria de los órganos de representación.

## Legislación Nacional

- **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, modificatorio del Decreto 485/2000. Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados/as del Servicio Doméstico.
- **Ley 25.250**, Título I, Artículos 2. ° Y 3. °. 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 1° 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 Quirúrgica, 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 N° 26.485

**Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos 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 revictimización.

**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) sanciona dos:

**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 y 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 subordinación de la mujer en la sociedad.

**6. Política:** La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones. *(Inciso incorporado por art. 3° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)*



## **Artículo 6:** Modalidades de la violencia

**a) Violencia doméstica contra las mujeres:** aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta 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 confor-

midad 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.

**g) Violencia contra las mujeres en el espacio público:** aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo. (Inciso incorporado por art. 1° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019)

**h) Violencia pública-política contra las mujeres:** aquella que, fundada en razones de género, mediante intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabado el ejercicio político o la actividad política de las

mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)

**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) 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 transmisión 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 invisibilizando 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.





## Matrimonio igualitario

En julio de 2010 Argentina se convirtió en el primer país de América Latina en reconocer el derecho a matrimonio entre personas del mismo sexo a nivel nacional. El art. 2 de la Ley 26.618 de Matrimonio Civil (2010) establece el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo. Esta ley es el resultado de campañas amplias llevadas a cabo por las organizaciones LGBT, que van desde proyectos de leyes de unión civil a una serie de amparos y fallos judiciales.

A partir de los años 90, varias organizaciones LGBT presentaron proyectos de ley de unión civil o matrimonio igualitario en el Congreso de la Nación, pero sin éxito.

En 2002, bajo presión de org. Como la CHA, la Legislatura de Bs. As. Promulgó una ley que establece uniones civiles para parejas del mismo sexo, convirtiéndose en la ciudad en América Latina en hacerlo.

Esta ley garantiza algunos de los derechos de un matrimonio, como incorporarse a la obra social o visitas hospitalarias, pero no incluía adopción o herencia.

Se aprobaron leyes parecidas en la prov. De Río Negro en 2003, y las ciudades de Villa Carlos Paz en 2007, Río Cuarto y Villa María 2009.

Finalmente, en 2005 la CHA presentó una Ley de Unión Civil ante el Congreso Nacional, la cual incluía el derecho a adopción, pero la misma nunca llegó a ser votada.

En 2009, la CHA Y FALGBT, con el apoyo de otras organizaciones en diversas provincias, lanzaron una campaña nacional en pos del matrimonio igualitario.

Tanto el Poder Legislativo como el Poder Judicial. En noviembre de ese año, en un caso, una jueza de CABA falló que la incapacidad de conseguir un matrimonio igualitario era inconstitucional. Sin embargo otra jueza declaró nulo este fallo. Finalmente, la pareja participó en el primer matrimonio del mismo sexo en la Argentina a finales de diciembre en Ushuaia cuando la gobernadora admitió la sentencia original.

Mientras tanto, la FLAGBT había lanzado una campaña de cientos de recursos de amparo por todo el país, empezando en Córdoba y Villa María. Ocurrieron 8 matrimonios más antes de la ley.

Los proyectos avanzaron y hacia mayo de 2010, la Cámara de Diputados aprobó una combinación de dos leyes propuestas para modificar el Código Civil a fin de permitir el matrimonio entre personas del mismo sexo. Finalmente, el Senado aprobó la Ley 26.618 el 15 de julio de 2010.

Al respecto, el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, que entró en vigencia el 1º de agosto de 2015, establece:

Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los Al respecto, el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, que entró en vigencia el 1º de agosto de 2015, establece:

Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

De esta manera, deja claro que todos los derechos y obligaciones que deriven de la unión marital aplican para todas las uniones, sin importar su orientación sexual o composición.

## Ley Brisa y Ley Micaela

Estas leyes merecen un apartado especial pues fueron las últimas que una en forma retributiva y la otra preventiva se refiere a la temática de la violencia de género.

Ley 27.452 La ley Brisa establece la reparación económica para los hijos de progenitores víctimas de violencia familiar o de género. Reconoce el derecho a cobrar una suma mensual y a tener cobertura de salud.

Las personas menores de 21 años que son hijos de algún progenitor que murió a causa de violencia de género o de violencia dentro de la familia tienen derecho a percibir la reparación. Pueden ser argentinos o residentes. Si son residentes deben acreditar residencia de 2 años de manera continua. Las personas con discapacidad pueden cobrar la reparación económica sin límite de edad.

Se deben cumplir los siguientes requisitos: En el caso de que el progenitor o progenitor aún haya sido procesado o condenado, se necesita que el auto de procesamiento como la sentencia estén firmes. En el caso de la extinción penal por causa de muerte se necesita que la autoridad judicial declare la extinción de la acción por causa de muerte. En el caso de fallecimiento por violencia intrafamiliar o de género se necesita que la autoridad judicial competente lo determine. Forma de pago de la reparación económica

## Ley Micaela

Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner. Como autoridad de aplicación de la Ley 27.499, nos proponemos lograr su plena implementación a través de procesos de formación integral, los cuales aporten a la adquisición de herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación.

Buscamos transmitir herramientas y (de) construir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación, y transformen las prácticas concretas de cada cosa que hacemos, cada trámite, cada intervención, cada proyecto de ley y, en definitiva, cada una de las políticas públicas. Se trata de una oportunidad para jerarquizar la formación y ponerla al servicio del diseño de políticas públicas con perspectiva de género en clave transversal, es decir, en todo el Estado. Fue promulgada el 10 de enero de 2019 y a un año de su vigencia, el Presidente de la Nación, Alberto Fernández, y las máximas autoridades del Poder Ejecutivo Nacional se capacitaron en los términos de esta ley. Adhirieron todas las provincias y aproximadamente 500 municipios. Estamos trabajando en articulación con todos los organismos alcanzados por la ley en coordinar contenidos, metodología y procedimientos de evaluación y seguimiento del impacto de su implementación en cada Ministerio y dependencia del Estado argentino.

34



## Leyes de la provincia de Mendoza

**Ley 5.056** Mendoza, 26 de setiembre de 1985  
pensión de la concubina

A los efectos pensionarios del régimen previsional de la provincia, queda equiparada a la viuda, la mujer que hubiere vivido públicamente con el causante, durante un término no inferior a los cinco (5) años inmediatamente anteriores al fallecimiento, siempre que la unión durante ese término haya revestido los caracteres de singularidad, estabilidad, posesión de estado y comunidad de vida inherente al matrimonio.

**Ley 8.725** Mendoza, 09 de septiembre de 2014. Poder ejecutivo reconocimiento pacientes salud cirugía oncológica post mastectomía post cirugía cáncer mamas mujeres mastectomía conservadora oncología implantes mamarios estética plástica ministerio dirección programas complejos.

**Ley 8.742** Mendoza, 15 de octubre de 2014. Institución declaración día contra explotación sexual tráfico Mujeres niños niñas conmemoración ley 9143.

**Ley 8.748** Mendoza, 22 de octubre de 2014. Promoción espacios públicos obras calles denominación designación nombres mujeres destacadas labores humanitarias sociales científicas políticas artísticas porcentaje

**Ley 8.792** Mendoza, 25 de marzo de 2015. Ratificación decreto 392/2013 licencia especial remunerada mujeres mayores exámenes colposcopia Papanicolaou mamografía salud

**Ley 8.805** Mendoza, 22 de julio de 2015. Creación observatorio violencia género ministerio desarrollo social derechos humanos mujeres funciones finalidad

**Ley 8.806** Mendoza, 22 de julio de 2015. Modificación ley 5811 general sueldos licencias administración pública violencia mujer género

**Ley 8653** Mendoza, 26 de marzo de 2014 creación cuerpo patrocinio jurídico gratuito mujeres violencia género protocolo ley nacional 26485 protecciones integral prevención sanción mujeres 8226.

**Ley 8723** Mendoza, 03 de septiembre de 2014 institución día provincial construcción colectiva conciencia ciudadana desaparición Johana chacón homenajes memoria.

**Ley 8.932** Mendoza, 23 de noviembre de 2016. Ley general vigente decreto reglamentario 1750/2018, bo. 25/10/2018) Creación programa centros abordajes agresor lucha violencia género justicia poder judicial.

Artículo 1° - créase el programa de centros de abordaje del agresor en el marco de la lucha contra la violencia de género.

Artículo 2° - a los efectos de la presente ley entiéndase por "agresor" a toda persona que haya ejercido violencia contra la mujer en los términos de la ley nacional 26.485.

Artículo 3° - los centros de abordaje al agresor tendrán como función principal, brindar tratamiento especializado e interdisciplinario a agresores, ya sea que asistan de forma voluntaria o por orden judicial.

Artículo 4° - el tratamiento deberá tener en cuenta, los siguientes aspectos: a) evaluar en su primera fase la gravedad de las agresiones y el nivel de motivación para la modificación de sus actos. b) orientar al agresor para comprender la donosidad de sus actos y las consecuencias de los mismos. c) trabajar estereotipos patriarcales, roles sexuales, control de los impulsos, los celos, entre otros; haciendo hincapié en las nuevas masculinidades. d) promover el control de las conductas violentas y su reincidencia. e) toda otra medida tendiente a revertir conductas que representen violencia en los términos de la ley y a evitar su reiteración.

Artículo 5° - los centros de abordaje deberán estar conformados de forma interdisciplinaria por profesionales de las áreas de psicología, psiquiatría, trabajo social, enfermería, terapia ocupacional y otras disciplinas o campos pertinentes.

Artículo 6° - el órgano de aplicación tendrá a su cargo el desarrollo de campañas de información y sensibilización sobre los impactos psicológicos recibidos por las víctimas, como así también campañas de prevención relacionadas con la temática.

Artículo 7° - el programa estará a cargo de la dirección de género y diversidad de la provincia o del órgano que la reemplace a futuro.

Artículo 8° - autorízase al poder ejecutivo a celebrar los convenios necesarios con municipios, entidades públicas y privadas dirigidos a implementar acciones que fortalezcan los centros de abordaje del agresor, en el marco de la lucha contra la violencia de género.

### Ley 9100

Mendoza, 02 de octubre de 2018. Ley Paridad género materia electoral elecciones mujeres derechos modificación ley 2551 8619

Artículo 1°- sustitúyese el párrafo quinto del artículo 17 de la ley n° 2.551 el que quedará redactado de la siguiente forma: las listas que se presenten para candidatos/as a diputados/as y senadores/as provinciales, concejales/as y convencionales constituyentes deben respetar la paridad de género entre mujeres y varones, con el objetivo de garantizar a los candidatos/as de ambos géneros una equitativa posibilidad de resultar electos. A tal fin deberán postular un/a candidato/a (1) de cada género por cada tramo de dos (2) candidaturas. Entendiéndose por tramo de candidaturas el primer y segundo lugar en el primer tramo, el tercer y cuarto lugar en el segundo tramo y así sucesivamente hasta completar los tramos en la lista respectiva.

art. 2°- modifícase el inciso 1, del artículo 11 de la ley n° 8.619, el cual quedará redactado de la siguiente forma: inc. 1) número de precandidatos/as igual al número de cargos titulares y suplentes a seleccionar. Las listas que se presenten para precandidatos/as a diputados/as y senadores/as provinciales, concejales/as y convencionales constituyentes deben respetar la paridad de género entre mujeres y hombres, con el objetivo de garantizar a los precandidatos/as de de ambos géneros una equitativa posibilidad de resultar electos. A tal fin deberán postular un/a precandidato/a (1) de cada género por cada tramo de dos (2) candidaturas. Entendiéndose por tramo de candidaturas el primer y segundo lugar en el primer tramo, el tercer y cuarto lugar en el segundo tramo y así sucesivamente hasta completar los tramos en la lista respectiva.

### Ley 9196

Mendoza, 30 de octubre de 2019. Ley general vigente decreto reglamentario 118/2020, bo. 03/02/2020 **Adhesión ley nacional 27499 capacitación obligatoria temática violencia género mujeres dirección diversidad**

Art. 1 adhiérase a las disposiciones de la ley nacional n° 27499, sobre la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la provincia de Mendoza.

Art. 2 será coordinadora de los contenidos referidos al artículo anterior la dirección de género y diversidad de la provincia de Mendoza, o la autoridad que en el futuro la reemplace.

Art. 3 será autoridad de aplicación y reglamentación de las normas contenidas en esta ley la subsecretaría de gestión pública y modernización del estado a través del instituto provincial de administración pública (opa), o la autoridad que en el futuro la reemplace.

Art. 4 los/as funcionarios/as que hayan realizado cursos, capacitaciones o jornadas sobre la temática referida a género y violencia contra las mujeres, deberán acreditar certificado a fin de que lo apruebe la dirección de género y diversidad de la provincia.

## Leyes políticas

La provincia de Mendoza, o la autoridad que en el futuro la reemplace.

### Ley 6.831 cupo femenino

Ley 24.012 de Cupo Femenino (1991) Impulsada por Margarita Mallharro de Torres, legisladora por la provincia de Mendoza. Esta ley implicó que exista un mínimo de mujeres en el poder legislativo. Fue una conquista para la integración de las mujeres en las listas de candidatos/as a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas, con un mínimo de 30%. 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 2°.- el treinta por ciento (30%) de los cargos a integrarse por mujeres, según lo establecido por la ley n° 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.



Elvira Rawson. Luchadora feminista por la igualdad de derechos para hombres y mujeres



Margarita Mallharro de Torres

## La Ley 27.412 de Paridad de Género en ámbitos de representación política.

Es una legislación argentina que establece que las listas de candidatos al congreso de la nación (diputados y senadores) y al parlamento del Mercosur deben ser realizadas "ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente". Fue sancionada el 23 de noviembre de 2017.

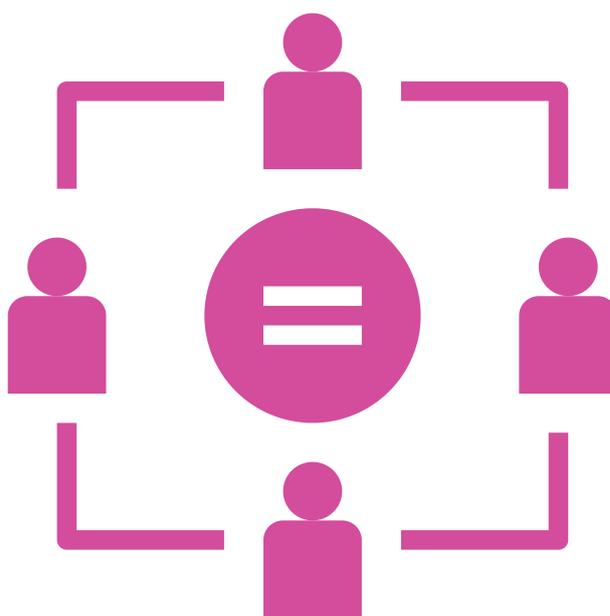
El objetivo de la ley es garantizar que exista paridad de género en los órganos legislativos, buscando que la cantidad de personas de los géneros femenino y masculino en dichos cuerpos sea aproximadamente la misma. La ley se apoya en el principio de participación equivalente por género, con fundamento en el marco básico de los derechos humanos, siendo parte de las reivindicaciones del movimiento feminista. El proyecto final fue el resultado de la armonización de ocho proyectos, el primero de los cuales fue presentado por la senadora peronista de Jujuy Liliana Meller.

En la cámara de diputados el proyecto no fue presentado para su votación y pareció quedar paralizado, hasta que pocos días antes de finalizar el período de sesiones (cuando perdería estado parlamentario), el 22 de noviembre de 2017, la diputada Victoria Donda, del movimiento libres del sur, solicitó que el proyecto fuera tratado de inmediato "sobre tablas", propuesta que recibió un amplio apoyo, sorprendiendo al bloque oficialista de cambiamos que se había opuesto a su tratamiento sobre tablas. El proyecto fue convertido en ley ese mismo día por 165 votos a favor, solo 4 votos en contra, 2 abstenciones y 82 diputados ausentes. La ley fue promulgada de hecho y publicada en el boletín oficial el 15 de diciembre de 2017.

La ley de cupo fue superada por la Ley N° 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, en donde el cupo, que en su desarrollo histórico, se convirtió en un techo, pasó a ser paridad

En 2000, las provincias de Santiago del estero, río negro y córdoba, sancionaron casi simultáneamente leyes de participación equivalente de géneros, garantizando la igualdad de género en las representaciones políticas colectivas.

De género, en septiembre de 2000, con la ley n° 6.509. Al mes siguiente la provincia de río negro lo hizo mediante la ley n° 3.717. Y un mes después fue la provincia de Córdoba la que estableció la paridad por ley n° 8901 del 29 de noviembre de 2000. Finalmente, el 4 de octubre de 2016 la provincia de buenos aires sancionó la ley provincial n° 14.848, estableciendo la paridad de género en las elecciones para diputados y senadores provinciales, aclarando que se debe considerar como género del candidato aquel que figura en su documento de identidad, independientemente de su sexo biológico. El proyecto final fue el resultado de la armonización de ocho proyectos, el primero de los cuales fue presentado por la senadora peronista jujeña Liliana felones el 26 de febrero de 2016 y fue aprobado por la cámara de senadores el 19 de octubre de 2016. Mendoza, 02 de octubre de 2018. Ley Paridad género materia electoral elecciones mujeres derechos modificación ley 2551 8619



## **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 primero, contribuye a una revisión sistemática y continua de las políticas públicas, programas y proyectos en los cuales interviene la acción gubernamental desde el enfoque de género.

# Políticas públicas y género

## Políticas públicas y género

Las políticas públicas son una parte sustancial y particular dentro del obrar político. Es donde el estado o el gobierno, sin importar si es municipal, provincial o nacional, toma decisiones y encarar acciones materiales/instrumentales, u ordenadoras de procesos socio-culturales como reconocimientos normativos o institucionalización de derechos. (Vázquez y Garbovetzky, 2017). En resumen, toda política pública consiste en "...los procesos de elaboración, ejecución, y evaluación de decisiones estatales" (Aznar, 2006: 18)

Oscar Oszlak dice que las políticas públicas <<...son simplemente la secuencia de posiciones tomadas por las instituciones gubernamentales y burocráticas (...) que actúan en nombre del estado, con relación a las cuestiones incluidas en la agenda pública>> (2006: 19)

Esta conceptualización resulta importante en tanto que señala dos cuestiones:

1) que toda política pública implica una <<posición>> de las instituciones frente a una cuestión, y que por ende los gobiernos y el estado no son neutrales en este aspecto a la hora de intervenir sobre un tema específico; y

2) que dicha posición y acción se efectúan sobre aquellas cuestiones que ingresan a la "agenda pública" (y no sobre todos los problemas que existen en una sociedad) (Vázquez y Garbovetzky, 2017)

Las políticas públicas de género se definen como <<el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres>> (Bustelo, 2004), o retomando la explicación anterior es la posición y la acción frente a las problemáticas sociales utilizando metodología con perspectiva de género en el análisis, planificación, desarrollo y evaluación.

Las políticas públicas de género buscan eliminar obstáculos para la real consecución de la igualdad, dando espacio en la agenda pública a la transformación de normas y costumbres para poder compensar esa brecha histórica producto de una discriminación constante hacia las mujeres.

Esta perspectiva metodológica, teórica y práctica, es producto de la lucha de los colectivos y espacios feministas, que han ido integrando la participación de las mujeres y disidencias dentro de los mecanismos políticos, garantizando espacios de representación, para desde allí, avocar la agenda pública en una agenda con perspectiva de género.

Para poder situarnos en cuanto a cómo los gobiernos, estados, dirigentes y decisores políticos comenzaron a repensar la política, lo político y la sociedad respecto a las mujeres, debemos mirar hacia el pasado, precisamente al año 1975, México, en donde se realiza la 1° Conferencia Mundial sobre la Mujer. Esta primera aproximación de un organismo mundial a una problemática que hacía ya varios años denunciaban los movimientos feministas, puso en juego la necesidad de repensar el rol de la mujer frente a una sociedad que la invisibilizaba en un modo de producción en donde la explotaba. Se elabora el decenio de las naciones unidas para la mujer. (Anzorena, 2011)

Luego, en Nueva York, se realiza la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la cual surge la Declaración Internacional de los Derechos de las Mujeres, definiendo qué es la discriminación contra las mujeres y desarrolla el marco jurídico vinculante para que los estados miembros erradiquen la discriminación en sus jurisdicciones.

La II Conferencia Mundial Sobre la Mujer, dada en 1980 Copenhague, elaboró un plan para la segunda parte del decenio, centrado en salud, empleo y educación, mientras que en la III CONFERENCIA MUNDIAL sobre la mujer, en 1985 celebrada en Nairobi, se evalúa que las políticas públicas dadas en los

distintos estados en ese decenio, eran escasas, de mala calidad, y no contemplaban en su totalidad las dificultades por las que transitaban las mujeres. Por ello elaboran y aprueban un documento con planes, estrategias y medidas que debían adoptar los gobiernos para promover el reconocimiento de las mujeres y con ello pudieran ejercer sus derechos humanos.

Luego de siete años, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos se reconoce que la violencia contra niñas y mujeres constituye una clara y grave violación de los Derechos Humanos, dando el puntapié necesario para que en los años posteriores, se reconocieran los derechos reproductivos como derechos humanos en la conferencia internacional sobre población y desarrollo, (1994, el Cairo) para concluir en 1995, nuevamente en Copenhague en la necesidad de lograr la igualdad y equidad entre varones y mujeres y aumentar su participación en la vida política, civil, económica, social y cultural en el marco de la cumbre mundial sobre desarrollo social. (Anchorena, 2011)

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La declaración y plataforma de acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La declaración y plataforma de acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales, que son transversales a las mujeres en todo el mundo.

La Conferencia de Beijing se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas anteriormente y consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los varones tanto en las leyes como en la práctica. Participaron en las negociaciones más de 6.000 delegadas/os gubernamentales y más de 4.000 representantes acreditadas/os de organizaciones no gubernamentales. Un foro de ONG celebrado en Huayro de forma paralela atrajo a cerca de 30.000 participantes. (ONU mujeres, 2020)

## Políticas de género a nivel nacional y organismos que acompañaron su desarrollo histórico

Ya desde la búsqueda al acceso a la democracia, y ante la falsa “universalidad” planteada por la Ley Sáenz Peña en nuestro país, las mujeres sufragistas, como se las llamaba entonces, que luchaban por la posibilidad de ser electoras y elegibles, ante el hecho de haber sido una vez más excluidas de esta posibilidad, conformaron organizaciones redoblando el reclamo. La más relevante de estas organizaciones fue la del Partido Feminista, encabezado por Julieta Lanteri, también surgieron grupos feministas en el partido Socialista y en la Unión Cívica Radical, cuyas figuras más destacadas fueron, Alicia Moreau de Justo y Elvira Rawson de Dellepiani, respectivamente.

En 1919 se presentó en el Congreso nacional el primer proyecto de Voto Femenino. En la Provincia de San Juan, se sancionó el voto femenino para elecciones comunales y provinciales, pero quedó derogado con el golpe de Estado de 1930

En **1926**, se aprobó la Ley de Derechos Civiles de la Mujer, por la que las mayores de edad, solteras, divorciadas o viudas, adquirieron plena capacidad civil, pero las casadas quedaron sometidas a la autoridad del marido, aunque se les permitió ejercer trabajo honesto, administrar los bienes adquiridos con el fruto de su trabajo, formar parte de asociaciones civiles, y algunos derechos más, a la vez que establecía la administración de los bienes conyugales a cargo del marido, sin obligación de rendir cuentas.

En **1945** Argentina firmó el Acta de Chapultepec, que recomendaba a los gobiernos de las repúblicas americanas adaptar su legislación a fin de suprimir las discriminaciones por razón de sexo.

La Ley de Voto Femenino, aprobada por unanimidad en septiembre de **1947** y promulgada como Ley 13.013 fue producto de la lucha comenzada por las sufragistas mencionadas, llegando a un contexto en donde el gobierno del entonces presidente Perón, que había creado la Comisión de Trabajo Femenino a través de Eva Duharte, logró un amplio triunfo al incluir el voto de las mujeres.

En **1957** se aprueba por Decreto Ley 9.983, la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, suscripta por 21 naciones de América, en Bogotá en 1948 en el marco de la Novena Conferencia Internacional Americana, en donde se declara que las mujeres y varones tienen los mismos derechos.

El breve período democrático, nos dice María Elena Barbagelata (2015) comprendido entre **1973** y **1976** impuso asimismo un claro retroceso en los derechos sexuales y reproductivos. En 1974 el gobierno democrático (¡con una Presidenta mujer!) dictó el Decreto 859/74 mediante el cual se prohibió la comercialización de anticonceptivos y todas las actividades relacionadas con el control de la natalidad, con el propósito de restringir el acceso de las mujeres a la información y a las prestaciones de salud pública en materia reproductiva.

La dictadura iniciada en 1976 profundizó estas restricciones con el Decreto 3983 que prohibió cualquier tipo de práctica de control de natalidad e impuso una oscura noche que avasalla los derechos humanos.

Luego del retorno de la Democracia, fue presidente Raúl Alfonsín, quien creó por decreto la Subsecretaría Nacional de la Mujer, como culminación del proceso iniciado en **1985** con el programa de Promoción de la Mujer y la Familia. (Anzorena, 2011)

<<La Subsecretaría fue el primer organismo de promoción de las mujeres creado en el aparato del Estado en Argentina. En **1989**, cuando asume la presidencia Carlos Menem, es primero ascendida al rango de Secretaría y cerrada en 1990, con el argumento de la reestructuración, propia de la incipiente reforma neoliberal del Estado implementada por el menemismo. Posteriormente en 1991 se reabre por presión de los organismos internacionales, pero como Consejo Nacional de la Mujer dependiente de la Secretaría de Función Pública, y en sintonía con los organismos internacionales de financiamiento, que apelaban a la organización social para encubrir la tendencia cada vez mayor a trasladar las responsabilidades del Estado a la sociedad civil y de la Nación a las provincias y municipios. El cierre de la Subsecretaría fue el símbolo de la clausura de una fase de optimismo para los movimientos de mujeres y el comienzo de una nueva etapa, que en muchos casos significó un retroceso en lo conseguido. Actualmente el Consejo Nacional de la Mujer ha quedado ubicado, junto a otros organismos y programas, como un organismo satélite llamado "instrumentos de gestión" de los ministerios que conforman el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales>>. (Anzorena, 2011)

Consejo Nacional de las Mujeres (1992). Organismo a nivel nacional creado para la defensa de los derechos de las mujeres y para velar por el cumplimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La misma fue aprobada por Naciones Unidas en el año 1979, y ratificada por Argentina en 1986.

La reforma Constitucional de 1994 marcó un hito fundamental para las mujeres en términos de derechos y de acción ciudadana: se ampliaron los derechos y las garantías, se consagró la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados internacionales.

Régimen Simplificado de Servicio Doméstico: Ley Reforma Tributaria N.25.239 Título, XVIII "Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico" y su Decreto Reglamentario N° 485/2000 y Decreto N° 290/01, que brinda cobertura médica, futura jubilación, retiro por eventual invalidez, y pensión a las trabajadoras domésticas.

La Ley de Cupo Sindical Femenino se originó en un texto unificado de las diputadas nacionales Graciela Camaño (PJ) y Margarita Stolbizer (UCR). Fue aprobada por la Cámara baja el 27 de noviembre de 2001 y convertida en ley por el Senado el 6 de noviembre de 2002. Fue el resultado de la organización de las mujeres sindicalistas y la aplicación del cupo en el Congreso de la Nación. Las relaciones entre sindicalistas, políticas y mujeres con cargos representativos hizo posible la ley de Cupo Sindical Femenino.

Ley 25.673 de Creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable (2003). Es un programa que funciona en el Ministerio de Salud de la Nación, y se ocupa de cuestiones relativas a la salud sexual y reproductiva de la población, atendiendo a las diferencias que existen de acuerdo a las personas y a las situaciones relacionales en las que se encuentran.



Ley 25.929 de Derechos de Padres, Madres e Hijos/as durante el Proceso de Nacimiento o Ley de <<Parto Humanizado>> (2004). Hace alusión a un parto respetado. Se relaciona con lo que en la Ley 26485 se entiende como Violencia Obstétrica. Menciona los derechos de las madres, padres e hijos/as durante el embarazo, parto y puerperio.

Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (2005). Esta ley cambió el paradigma de entendimiento que se tenía hacia la niñez. Anteriormente se la veía como objeto de protección. Hoy en día se contempla a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho. Esta ley menciona sus derechos, entre los que se destaca el derecho a la identidad, a ser escuchado/y a su resguardo integral. Cabe aclarar que esta ley da respuesta jurídica a la Convención Internacional de los Derechos de los Niños. Ley 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006). A partir de la misma se crea el Programa Nacional de Educación Sexual Integral.

Ratificación Protocolo Facultativo de CEDAW (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) de 1999 (2006). El mismo establece un mecanismo de denuncia e investigación, otorgando competencia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en denuncias de individuos o investigaciones de violaciones graves o sistemáticas. El hecho de ratificar la Convención pone al Estado Argentino ante la responsabilidad de dar cuenta de los avances y desafíos que se vayan logrando en virtud del cumplimiento de la CEDAW. Cada cuatro años - como cada uno de los estados que han ratificado la Convención - se presenta el "Informe País" - y el Consejo Nacional de las Mujeres, en representación del Estado Argentino, deberá defender y responder las Observaciones y Recomendaciones ante el Comité de la Convención.

En 2008 se sancionó la ley 26.364 de prevención y sanción de la trata de personas, que tuvo un obstáculo insalvable para su aplicación: todo el andamiaje penal giraba en torno a la falta de voluntad de la víctima mayor de 18 años para ser objeto de explotación sexual o laboral. Sólo si la víctima era menor de 18 años el consentimiento se volvía irrelevante; para mayores de esa edad bastaba una declaración de la propia víctima en el sentido de que fue explotada con su consentimiento, para que todo el expediente penal fuera archivado inmediatamente, cerrando las investigaciones. En 2012, la ley volvió a ser modificada eliminando la diferencia de trato entre mayores y menores de 18 años, considerando irrelevante el consentimiento supuestamente prestado por la víctima a cualquier edad. Esta fue una modificación esencial para afrontar el delito de trata.

Plan Nacional de Acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las Mujeres (2016). El Consejo Nacional de las Mujeres, organismo responsable del diseño de las políticas públicas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de la ley 26.485, presenta el primer Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres (2017-2019). Cuenta con dos ejes de actuación orientados a la prevención y atención integral de las mujeres en situación de violencia de género, al tiempo que tres ejes transversales que apuntan a la formación en perspectiva de género en todos los niveles, un fuerte trabajo de articulación y coordinación institucional y un permanente monitoreo y evaluación de las políticas públicas. 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).

Así, en su apartado 6º además de la violencia doméstica, contempla la institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática. La norma trasciende claramente las fronteras de la violencia doméstica para adquirir una dimensión



transversal que proyecta su influencia sobre todos los ámbitos en los que las mujeres desarrollan sus relaciones interpersonales. Implica salir de la esfera de lo privado para ingresar al ámbito público, reconociendo que la misma se encuentra vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre mujeres y varones en nuestra sociedad. Por otro lado, también ofrece una mirada de integralidad sobre la problemática, asumiendo la necesidad de intervención conjunta, interdisciplinaria e interministerial para el abordaje de cada situación.

La Asignación Universal por Hijo para Protección Social surge como Decreto de Necesidad y Urgencia (N° 1602) el 29 de octubre de **2009**. A través de éste, el Poder el Ejecutivo nacional modificó el esquema de transferencia de ingresos a sus beneficiarios/as. Se instaura como un subsistema no contributivo enmarcado en la normativa de la ley nacional N° 24.714/96, la que establece los beneficios de Asignaciones Familiares para aquellos/as trabajadores/as que se encuentran asalariados/as por pertenecer a trabajos.

Ley 26.618 de Matrimonio Civil (**2010**). Implica el derecho a casarse que a partir de esta ley tienen dos personas del mismo sexo. Esto trae aparejado los derechos que se dan en consecuencia, como la posibilidad de unificar aportes para obra social, el hecho de ser considerados familiares para los cuidados en internaciones. Y también lo más importante el hecho de ser considerados familia, incluyendo a los hijos/as.

Ley 26.743 de Identidad de Género (**2012**). Implica el respeto por la identidad de género que manifieste cada persona, permitiendo tener un DNI que lo refleje y en consecuencia desarrollar una vida como ciudadanos/as de derecho.

Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (**2013**). Cuando pensamos en personal de casas particulares sabemos que en su gran mayoría se trata de mujeres.

Esta ley regulariza el trabajo de miles de mujeres que pasan de un trabajo precario a un trabajo en el que tienen derechos laborales como los/las demás ciudadanos/as.

Ley Nacional de Fertilización Humana Asistida (2013). Los costos de la fertilización asistida son extremadamente altos. Esta ley permite a las personas realizarse los tratamientos que necesiten de manera gratuita. En palabras de Dora Barrancos (2015) «Fue un importante avance de nuestra legislación en pro de la equidad. Para quienes desean la maternidad - y la paternidad-, y resulta una imposibilidad cumplir ese deseo a través del intercambio sexual, la ley lo hace posible mediante el acceso a técnicas de reproducción. Se trata de una medida claramente redistributiva pues los efectores de salud deben cubrir los costos de las intervenciones. Hasta la sanción de la ley, se trataba de transacciones onerosas para los sectores de menores recursos que en verdad estaban impedidos de ese derecho».



## El Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)

El Instituto Nacional de las Mujeres es el organismo para la igualdad de género de Argentina. Fue creado en 2017 en el Gobierno de Mauricio Macri, dando continuidad al Consejo Nacional de las Mujeres. Es un ente descentralizado en jurisdicción del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación encargado de elaborar políticas, programas e iniciativas destinadas a empoderar a las mujeres y promover la igualdad.

El INAM es el organismo encargado de liderar las políticas para la promoción de la igualdad de género en Argentina con el objetivo principal de transversalizar el enfoque de género en todas las políticas públicas y promover el empoderamiento de las mujeres, para dar cumplimiento a los compromisos asumidos por el Estado Argentino al ratificar la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW).

En virtud de lo establecido en la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos donde se desarrollan sus relaciones interpersonales, (Ley 26.485), el INAM es el organismo encargado de dar

continuidad a las acciones proyectadas en el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017-2019) y el INAM siendo el organismo competente y rector encargado de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la mencionada ley 26.485 (artículos 8° y 9°). El INAM promueve la articulación y coordinación con los distintos Ministerios, secretarías del Poder Ejecutivo Nacional, jurisdicciones provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil, como así también los otros poderes del Estado.

Asimismo, la Directora Ejecutiva del INAM es la encargada de representar a la República Argentina ante foros internacionales especializados como el Comité CEDAW, la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (CSW), la Comisión Interamericana de la Mujer de la Organización de Estados Americanos (CIM-OEA) y la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (RMAAM), entre otros.” (INAM, 2017)

Al cierre del primer semestre del año 2019, el INAM presentó un Balance de su gestión la cual arrojó los siguientes datos:

48

**7893**

Recursos en la Guía Nacional de recursos para mujeres en situación de violencia.



**9** Hogares de protección integralmente finalizados y equipados.



**890**

Casos de intervenidos jurídicamente por el área de litigio estratégico.

**1896**

Casos abordados de seguimiento integral

**Línea 144**

**18**

Informes estadísticos y especiales del área de recursos y estadísticas.

**216.943**

Llamadas recibidas

**20.528**

Llamadas <<primera intervención>>.

**47**

Casos intervenidos desde el área de violencia institucional.

**10**



Hogares ingresados a la red nacional de hogares.

**18**

Provincias adheridas al plan de acción

Informes de acceso al programa **Hacemos futuro** **783**

**5.340**

Acciones integrales para abordar casos de mujeres en situación de violencia sexista.



**251**

Expedientes tramitados en el marco de la ley de reparación económica.

**2661**

Intervenciones de articulación.



**8** Campañas de Comunicación.

## Plan de igualdad de oportunidades y derechos

PIOD, bajo la órbita del INAM. Contempla más de 200 acciones generales a desarrollar en tres años por parte los organismos de la Administración Pública Nacional. Están organizadas en cuatro ejes de acción: autonomía en la toma de decisiones, autonomía física, autonomía económica y transformación cultural.

<<La denominación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, resultado de un proceso de diálogo con organizaciones de la sociedad civil y organismos del Estado iniciado en 2017, tiene como fin expresar un posicionamiento respecto al concepto de igualdad.

Las primeras herramientas destinadas a promover la igualdad se centraban en la noción de <<oportunidades y trato>> y circunscribe su alcance a mujeres y varones. El PIOD de nuestro país busca dejar atrás el binarismo varón/mujer y toma como referencia para su título la última ola de Planes de Igualdad de la región (incluyendo los de Uruguay, Venezuela y la provincia de Santa Fé, entre otros). Trascender el binarismo fue uno de los dos objetivos principales de la denominación.

El siguiente, focalizado en la inclusión del concepto de derechos, fue el de hacer explícita la necesidad de reafirmar que la desigualdad no se resuelve únicamente desde la <<nivelación del campo de juego>> si no que es preciso generar las condiciones de acceso entendidas éstas en clave de derechos. <<La igualdad de oportunidades parte del supuesto de que, en un escenario en el que todas las personas tienen las mismas oportunidades, las diferencias se originan a partir de los distintos méritos o capacidades. Esto supone que las desigualdades (de los más capaces) surgen de las particularidades individuales, ya que las oportunidades son las mismas para todos>>.

De ahí que las primeras iniciativas orientadas al logro de la igualdad se centrarán en la formalidad, por un lado – la eliminación de barreras normativas y legislación discriminatoria- y en la implementación de acciones positivas que impulsen la participación de las mujeres. Estos primeros pasos dieron como resultado un incremento considerable tanto en la presencia de mujeres como en el impulso de normas que consolidaran conceptualmente la noción de igualdad. Ello, no obstante, al no abordar las causas sustantivas de las brechas de participación y acceso a los derechos consagrados - el impacto de dichas medidas encontró (encuentra) limitaciones concretas. Por ello, el surgimiento de estrategias integrales para el tratamiento de la desigualdad resulta clave. El desafío es lograr la igualdad tanto en las oportunidades como en el ejercicio efectivo de los derechos y para esto se requiere no sólo de una <<apertura>> a la participación en sentido amplio; sino, principalmente, la generación de las condiciones de y participación la revisión crítica de todo el entramado de relaciones que atraviesan a una sociedad. (INAM 2019b)

49

El 10 de diciembre de 2019, ya habiendo asumido el gobierno de Alberto Fernández, se crea a través del Decreto 7/2019 el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, al que se le transfieren las competencias del anterior Instituto Nacional de las Mujeres (INAM).

Este ministerio, tiene un presupuesto de 545.485.282 millones de pesos de los cuales, al 10 de junio, ejecutó el 26,48%. De ese porcentaje sólo el 8,82% correspondió a transferencias de recursos del Estado a organizaciones provinciales, municipales y de la sociedad civil. A esta fecha la ejecución presupuestaria debería rondar el 50%, lo cual han hecho otros ministerios. Según informa el sitio web Presupuesto Abierto del Ministerio de Economía y Hacienda al 19 de junio ya se había ejecutado el 48,6% del presupuesto anual. El sitio no registra al Ministerio de las Mujeres. (Lavaca, 2020)

Sin embargo podemos mencionar algunos programas encarados por el Ministerio:

**El Programa Articular:** busca fortalecer y acompañar a las organizaciones de la sociedad civil en la formulación e implementación de proyectos en ámbitos comunitarios vinculados con las violencias por motivos de género, la organización de los cuidados y la promoción de la diversidad a través de transferencias de recursos y también con asistencia técnica. De esta manera, además, se busca consolidar las redes de articulación entre el Estado y las organizaciones sociales para potenciar el abordaje integral de las políticas vinculadas con las violencias por motivos de género, igualdad y diversidad. (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad 2020a)

**Programa de Escuelas Rurales de Formación en Género y Diversidad:** <<Macachas y Remedios>> prevé el apoyo económico y acompañamiento técnico de proyectos de formación en género y diversidad desarrollados por organizaciones sociales y culturales y entidades de todo el país. (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad 2020b)

**El Programa Generar:** busca fortalecer la institucionalidad de género y diversidad en todos los niveles y organismos del gobierno, especialmente en las provincias y los municipios. (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad 2020c)

**El programa de fortalecimiento para dispositivos territoriales de protección integral de personas en contexto de violencia por motivos de género:** que busca apoyar, fortalecer y consolidar la Red de hogares, refugios y dispositivos de protección a través del financiamiento de proyectos para la refacción, equipamiento y ampliación de los hogares, refugios y casas de medio camino. (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad 2020d)

Por otra parte, el actual gobierno ha tomado medidas de índole económica y social que, en algún punto están destinadas a favorecer o suplir las situaciones difíciles de vulnerabilidad, agravadas por condiciones de género:

**Ingreso Familiar de Emergencia (2020) el IFE:** es una transferencia directa de \$10.000 (aproximadamente 145 dólares) y equivale al 59,3% del Salario Mínimo Vital y Móvil. Tiene como población objetivo a las personas que, producto de la pandemia y las medidas de salud implementadas, se ven privadas de generar ingresos, así como también es un refuerzo para los sectores más vulnerables de la sociedad. A pesar de que en el presente Informe sólo se considera el primer pago, más de 8,9 millones de personas recibieron 2 pagos de IFE entre abril y julio y en agosto se realizará un nuevo pago. Las mujeres representan el 55,7% de las personas beneficiarias y el 61,5% de quienes reciben el IFE tienen entre 18 y 34 años. (D'Alessandro, Prieto, O'Donnell, Tundis, 2020).

**Bonos complementarios a la Asignación Universal por Hijo (AUH) y Asignación Universal por Embarazo (AUE) (2019):** Alrededor de 4.282.302 niños, niñas y adolescentes reciben AUH. El 94,7% de los y las titulares de AUH son mujeres (madres, tutoras o encargadas). La AUH es una prestación no contributiva para protección social que consiste en una asignación monetaria mensual de \$3.293 que se abona por cada hijo o hija menor de 18 años (o sin límite de edad cuando se trate de un hijo/a discapacitado/a), hasta un máximo de 5 hijos/as. Los destinatarios son aquellos grupos familiares que se encuentran desocupados, registrados como monotributistas sociales, se desempeñan en el mercado de trabajo informal o en tareas de servicio doméstico, y perciben una remuneración inferior al salario mínimo, vital y móvil. (D'Alessandro, Prieto, O'Donnell, Tundis, 2020)

**La tarjeta Alimentar:** y su refuerzo monetario forman parte del Plan Argentina contra el Hambre, diseñado para mejorar la cobertura alimentaria en los hogares de menores ingresos. Esta política está destinada a hogares con hijos e hijas de hasta seis años de edad que reciben la AUH y a embarazadas a partir de los tres meses que cobran la AUE, así como personas con discapacidad que reciben AUH. El monto de la tarjeta es de \$4.000 para las familias con un/a hijo/a y de \$6.000 en el caso de familias que tienen más de un hijo o hija que cumpla con las condiciones mencionadas. (D'Alessandro, Prieto, O'Donnell, Tundis, 2020)

Si bien, estas medidas aún no otorgan datos precisos para poder analizar su eficacia o impacto, era menester mencionarlas.

## Políticas de género a nivel provincial y los organismos que acompañaron su desarrollo histórico

En 1988, siguiendo el ímpetu nacional ante la creación de la Subsecretaría Nacional de la Mujer de Alfonsín, y habiéndose celebrado en la provincia el III Encuentro Nacional de Mujeres, se crea en la Provincia de Mendoza la <<<<Asesoría de la Mujer>>>> que dependía directamente de la gobernación, en ese entonces Bordón y tenía como misión la planificación y aplicación de políticas públicas tendientes a la igualdad y a la promoción de los derechos de las mujeres. En el año 1991, esta Asesoría se transforma en el Instituto de la Mujer, en la gobernación de Gabrielli.

El instituto ejecutó en ese entonces los siguientes programas:

- Prevención y Promoción de la Salud de la Mujer, que se dividía en cuatro programas: Cuidado del Embarazo, Prevención de Cáncer Genito
- Mamario, Promoción de la Salud Mental de la Mujer, Mujer y sida.
- Programa Prevención de la Violencia contra la Mujer
- Mujeres Produciendo
- Atención Integral del Adolescente
- Asesoramiento legal a Mujeres Trabajadoras

- Asesoramiento legal en Derecho de Familia
- Apoyo a mujeres en situación de riesgo
- Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el ámbito educativo
- Mujer y Medio Ambiente
- Mujer y Deporte
- Relaciones Institucionales y Municipales

En el año 1996 se publica el decreto provincial número 180/96 en la gobernación Arturo Lafalla, por el cual se transforma el Instituto en Consejo Provincial de la Mujer. En el año 1999, cuando asume la gobernación el Ing. Roberto Iglesias el organismo toma el nombre IPPEHM (Instituto de Políticas Públicas para la Equidad entre Hombres y Mujeres). La coyuntura nacional en ese entonces, la crisis económica, la débil institucionalización que dejó el giro neoliberal de Carlos Menem, no dio lugar a mayores esfuerzos por parte de este instituto.

Podemos destacar la aparición de programas como El Plan Jefas de Hogar Desocupadas, dirigido a mujeres de sectores populares implementado como experiencia piloto en Mendoza entre los años 2000 a 2006. Su objetivo era brindar a mujeres desocupadas, único sostén de hogar, con hijos/as menores de 14 años a cargo, un subsidio de \$150 a cambio de finalizar los estudios formales de educación básica o media, como contraprestación.

En 2008 Celso Jaque convirtió el Ministerio de Desarrollo Social en Ministerio de Desarrollo Humano, Familia y Comunidad, y el IPPEHM en Instituto de la Mujer. El área fue reubicada bajo la órbita de la Subsecretaría de Familia, quedando a cargo de Mariana Hellín.

<<Los meses de la gestión Hellín, buscaron dar nuevo impulso al área y acercarse a los grupos de mujeres de la provincia, volvió a denominarse Instituto de la Mujer y a reactivar la sanción de una ley que lo respaldara. Además intentó rearmar un consejo como organismo consultor y de control de las políticas y promovió la aprobación de un protocolo de atención de aborto no punible. Sin embargo, en septiembre de 2008 la funcionaria se retiró.>>.(Anzorena 2013).

Además, el Programa Provincial de Sida y de Salud Reproductiva dejó de realizar campañas masivas de concientización y entrega de preservativos en eventos y lugares públicos, para culminar al sancionarse la "Ley de Matrimonio Igualitario" Jaque declaró publicamente que habilitaría un registro de objetores de conciencia para permitir a jueces y juezas negarse a casar a personas del mismo sexo.

Durante esta gestión se sanciona la ley 26.485/2009 de prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres, y éste se convirtió en el tema central y casi exclusivo del Instituto hasta la actualidad. Puede notarse el enfoque de la segunda Titular del Instituto de la gestión Jaque, Dolores Alfonso, está instaurado sobre la Violencia y se puede dimensionar a través de los programas implementados:

- Programa Vivir sin Violencia: atención interdisciplinaria profesional de mujeres víctimas de violencia
- Noviazgo sin Violencia;
- Programa de capacitación y sensibilización en violencia intrafamiliar a organismos intervinientes en la atención;
- Registro de información de violencia de género;
- Comisión de Seguimiento de los Acuerdos de Coordinación para la atención de personas víctimas de violencia sexual;
- Capacitación a estudiantes de universidades en el marco de la Ley 26.485;
- Programa Integración del Instituto Provincial de la Mujer al Centro Móvil de Información Judicial de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Mendoza;
- Convenio con el Ministerio de Seguridad y el Instituto Universitario en Seguridad Pública;
- Promoción del Derecho de las Mujeres en Barrios

En 2011 el área fue convertida en **DIRECCIÓN DE MUJERES, GÉNERO Y DIVERSIDAD** bajo la órbita de la Secretaría de Derechos Humanos. La mala gestión de este periodo, no solo afectó a la provincia en general, sino también a la gestión en cuanto a políticas públicas de Género. La dirección dejó de funcionar dentro de la órbita de Casa de Gobierno asediada además por una constante de renuncias de sus representantes.

Finalmente, en 2016 un decreto de Alfredo Cornejo creó la Dirección de Género y Diversidad en la órbita de la Subsecretaría de Desarrollo Social, la que aún funciona actualmente bajo la supervisión de Silvina Anfuso.

Desde la Dirección de Género y Diversidad (DGD) del Gobierno de Mendoza se llevan adelante diversas acciones para abordar las situaciones de violencia de género y trabajar de manera integral en su prevención.

De esta manera, entre las líneas de trabajo se destaca la implementación de un sistema de diagnóstico, planificación y certificación de <<Buenas prácticas para la Equidad>>, y la capacitación de forma permanente destinada a empleados/as públicos en el marco de la aplicación de la Ley Micaela 27499 en coordinación con el aula virtual del Instituto Provincial de la Administración Pública del Gobierno de Mendoza (IPAP). Actualmente esa formación se lleva adelante en formato virtual.

Además, se trabaja en el fortalecimiento del trabajo realizado por organizaciones de género y diversidad a través del programa <<Comunidad Activa>>; Y se articula con programas nacionales y provinciales de Economía Social y Desarrollo Social para la inclusión de mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ en programas de capacitación laboral con el objetivo de disminuir las brechas de género y propiciar la inclusión en el empleo.

Se impulsan protocolos para el abordaje de la violencia de género en todos los ámbitos, tanto en el ámbito doméstico como laboral, callejero y obstétrico.

En la gestión de Refugios para mujeres en situación de violencia y personas LGBTTTIQ se ha creado una **Red Provincial de Refugios**.

Desde la DGD se brinda patrocinio jurídico gratuito a mujeres en situación de violencia de género; y se trabaja para el fortalecimiento con apoyo económico a las mujeres en situación de violencia de género y personas LGBTTTIQ a través del Programa <<Nuevas Redes>>.

Mediante el Programa de prevención de la violencia de género se lleva adelante una agenda de acciones con el objetivo de favorecer la construcción de relaciones equitativas en el Noviazgo.

También se trabaja en la generación de espacios de abordaje a agresores de violencia de género.

Otra de las acciones desarrolladas por la DGD es el Observatorio de género mediante el cual se carga y procesa datos mediante el Registro Único de Casos de Violencia de Género (RUC).

Desde el ámbito comunicacional, se desarrollan campañas de prevención de la violencia de género y campañas en el marco de <<educar para la igualdad>>.

Se sostienen espacios grupales terapéuticos de mujeres en situación de violencia de género; y se articula de manera permanente con áreas de género municipales y con la Justicia local.

Finalmente, el Ministerio de Seguridad monitorea el sistema de pulseras duales para garantizar el cumplimiento de las medidas de protección para mujeres en situación de violencia. (Prensa Gobierno de Mendoza 2020)

La Dirección de Género y Diversidad, está ubicada en la calle Coronel Plaza 75 de Ciudad del Barrio Bombal de Ciudad Mendoza y ofrece los siguientes servicios:

**Abordaje y Atención para Mujeres en Situación de Violencia:** Las personas que sufran situaciones de violencia pueden acudir

al área de género, comunicarse a través de la línea 144, o por los medios webs que la página facilita.

**Patrocinio Jurídico Gratuito**, creado por ley 8.653, con cobertura en toda la Provincia en la que el Estado garantiza la representación Legal para personas que lo necesiten.

**Facilitación de ingreso a refugios que reciben a mujeres en riesgo.** Para poder acceder al servicio de protección dentro de alguna de las residencias transitorias que existen en la Provincia, se debe ingresar a través de un organismo correspondiente, sea Fiscalía, Juzgado, cualquier organismo judicial, Municipalidades, Línea 144 o la misma Dirección de Género y Diversidad. Actualmente existen 12 edificios que cumplen con esta función.

**Terapia psicológica grupal.**

**Abordaje y Atención para el Varón** en el marco del Programa Atención y Abordaje al varón que ejerce violencia de género.

**Capacitaciones Presenciales y Capacitaciones Virtuales** para instituciones, organismos, escuelas, organizaciones no gubernamentales o grupos.

**Curso de capacitación sobre:** Prevención de la Violencia, Violencia en el Noviazgo, Perspectiva de Género, Diversidad Sexual, Leyes pertinentes, Género y Educación o cualquier otro tema que esté vinculado al género y a la diversidad.

**El Programa Nuevas Redes** de la Dirección de Género y Diversidad de la Provincia es una línea de fortalecimiento económico que se crea con el fin de ayudar, fundamentalmente, a mujeres en situación de violencia y a personas Trans en condiciones de vulnerabilidad, cuyos derechos no son respetados, es una línea de fortalecimiento económico que se crea con el fin de ayudar, fundamentalmente, a mujeres en situación de violencia y a personas Trans en condiciones de vulnerabilidad, cuyos derechos no son respetados.

**Objetivo y destinatarias/os:** Atención Integral a mujeres en situación de violencia de género y a personas LGBT en situación de vulnerabilidad social y discriminación.

**Noviazgo sin Violencia:** con el objetivo de reflexionar sobre la perspectiva de género y la diversidad sexual y debatir sobre la construcción de vínculos de parejas saludables, respetuosos y equitativos, el programa ha convocado a miles de jóvenes y adolescentes de los departamentos de la provincia en los años que lleva de implementación el programa.

A su vez la secretaria de Género y Diversidad de la Provincia coordina su labor y trabaja en conjunto a las áreas municipales relativas al tema.

**Municipalidad de Capital** Coordinación de Derechos Humanos y Género Secretaría de Gobierno 9 de julio 500- 3er piso - Capital 5500 - Mendoza  
politicadegenero@ciudaddemendoza.gov.ar

**Municipalidad de Las Heras** Área de Género, Diversidad y Derechos Humanos Dirección de Desarrollo Social, Secretaría de Gobierno Calle Echeverría 463 (entre Dr. Moreno y Agustín Alvarez) - Las Heras 5539 - Mendoza  
generodiversidad.lh@gmail.com

**Municipalidad de Guaymallén** Género y Familia Desarrollo Social Godoy Cruz 1227, Subsuelo, San José, Guaymallén  
politicadeequidadgllen@gmail.com

**Municipalidad de Godoy Cruz** Departamento Mujer y Diversidad Dirección de Prevención, Participación Comunitaria y Derechos Humanos de la Secretaría de Gobierno Ala Norte, Hipermercado Libertad, ubicado en Joaquín V. González y Salvador Arias de Godoy Cruz- 5501 - Mendoza  
mujeryequidadgodoycruz@gmail.com

**Municipalidad de Maipú** Área Mujer Desarrollo Humano y Familia Padre Vásquez 586- Maipú - Mendoza  
areamujermaipu@gmail.com

**Municipalidad de Luján de Cuyo** Área de la Mujer Desarrollo Humano Vargas y Taboada - Luján de Cuyo 5507 - Mendoza  
areamujerlujan@hotmail.com

**Municipalidad de Lavalle** Área de la Mujer Dirección de Educación y Familia B° Toum, Mzna. B, Casa 9 - Mendoza  
educacionyfamilia@lavallemendoza.gov.ar

**Municipalidad de La Paz** Secretaría de la Mujer Dirección de Desarrollo Social Belgrano y Galigniana - La Paz - 5591 - Mendoza  
amujerlp@gmail.com

**Municipalidad de Santa Rosa** Género y Diversidad Dirección de Desarrollo Social y Derechos Humanos. Julio A. Roca y 7 de diciembre. Santa Rosa 5596 .Mendoza  
generosantarosa@gmail.com

**Municipalidad de Junín** ÁREA de la Mujer Subsecretaría de Desarrollo Social San Martín 15 - Junín 5573 - Mendoza  
yesicabayardi@gmail.com

**Municipalidad de Rivadavia** Área de Género Centro Coordinador de Políticas Públicas  
programagenerorivadavia@gmail.com

**Municipalidad de San Martín** Dirección de Diversidad, Género y Derechos Humanos. Secretaría de Gobierno España 29, 2do. Piso - San Martín 5570 - Mendoza  
diversidadygenero@sanmartinmza.gov.ar

**Municipalidad de Tunuyán** Área de la Mujer Dirección de Gestión Social Calle La Argentina 488 - Tunuyán 5560 - Mendoza  
areamujer-tunuyan@hotmail.com

**Municipalidad de San Carlos** Área de la Mujer Secretaria de Gobierno Lencinas 508 - San Carlos - 5512 - Mendoza

**Municipalidad de Tupungato** Género y Diversidad Dirección de Desarrollo Social 25 de Mayo y Mosconi - Tupungato - 5561 - Mendoza  
generoydiversidad@tupungato.gov.ar

**Municipalidad de San Rafael** Coordinación de Mujer y Género Secretaría de Gobierno Saavedra 273 – San Rafael 5600 – Mendoza areadelamujer@hotmail.com

**Municipalidad de General Alvear.** Asesoría de la Mujer y Desarrollo de la Familia Secretaría de Desarrollo Humano – Dirección de Familia Alvear Oeste 650 – General Alvear – 5620 – Mendoza mujeryfamilia@alvearmendoza.gob.ar

**Municipalidad de Malargüe.** Oficina de la Mujer. Área Integral de Familia – Dirección de Desarrollo Social Salas s/n – Malargüe – 5613 – Mendoza

## BIBLIOGRAFÍA:

Anzorena, Claudia (2011) "El desarrollo del organismo institucional de políticas dirigidas a promover los derechos de las mujeres en Mendoza (1988 – 2008) ". Universidad Nacional de Cuyo.-

Anzorena, Claudia (2013) La institucionalización de la "cuestión de género" a 26 años de Nairobi: el segundo Instituto Provincial de la Mujer de Mendoza (2008-2011)- La Aljaba Segunda época, Volumen XVII, 2013, pp. 59-74

Aznar, Luis (2006): "Política y Ciencia Política"; en Aznar, Luis y De Luca, Miguel (compiladores): Política, cuestiones y problemas. Buenos Aires: Ariel.

Barbagelata, María Elena (2015) "Los Derechos de las Mujeres a 30 años de la recuperación de la Democracia" APDH Asamblea Permanente por los Derechos Humanos.-

Barranco Dora (2015) "Mujeres: Los nuevos Derechos y los que aguardan" APDH Asamblea Permanente por los Derechos Humanos.-

Bustelo María (2004) "La evaluación de las políticas de género en España" Madrid. Catarata  
D'Alessandro, Prieto, O'Donnell, Tundis (2020) "Políticas públicas y perspectiva de género" Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Argentina.

ONU Mujeres (2020) "Conferencias mundiales sobre la mujer", recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women.->

Del Río Fortuna, Gonzales Martin, Pais Andrade (2013), "Políticas y género en Argentina". Aportes desde la antropología y el feminismo. Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales N°5.

Instituto Nacional de Mujeres INAM (2017) "Informe de Gestión 2017" Recuperado de INFORME DE GESTIÓN 2017

Instituto Nacional de Mujeres INAM (2019) "Informe de Gestión Primer semestre 2019" Recuperado de Reporte Anual 2019

Instituto Nacional de Mujeres INAM (2019b) "Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos" Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto\\_piod.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto_piod.pdf)

Ley N° 24.012 de Cupo Femenino (1991). Buenos Aires. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>

Ley N° 25.673 de Creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable (2002). Buenos Aires. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/79831/norma.htm>.

Ley N° 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>.

Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (2009). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>.

Ley N° 26.842 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2012). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206554/norma.htm>

Ley N° 27.234 Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género (2015). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/257439/norma.htm>

Ley N° 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020a) "Programa Articular Para el fortalecimiento de las organizaciones sociales de género y diversidad." Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/programa-articular.pdf>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020b) "Programa de Escuelas Populares de Formación en Género y Diversidad "Macachas y Remedios" Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/generos/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_contra\\_las\\_violencias\\_por\\_motivos\\_de\\_genero/prog-escuelas-pop-formac-en-gen-y-diver#:~:text=El%20Programa%20de%20Escuelas%20Populares,entidades%20de%20todo%20eI%20pa%C3%ADs.](https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/prog-escuelas-pop-formac-en-gen-y-diver#:~:text=El%20Programa%20de%20Escuelas%20Populares,entidades%20de%20todo%20eI%20pa%C3%ADs.)

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020c) "Programa Generar" Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/generos/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_contra\\_las\\_violencias\\_por\\_motivos\\_de\\_genero/programa\\_generar](https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa_generar)

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020d) "Programa de Fortalecimiento para Dispositivos Territoriales de Protección Integral de Personas en Contexto de Violencia por Motivos de Género" Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/generos/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_contra\\_las\\_violencias\\_por\\_motivos\\_de\\_genero/prog-fortalec-para-disp-territor-de-prottec-integ-de-personas](https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/prog-fortalec-para-disp-territor-de-prottec-integ-de-personas)

Prensa Gobierno de Mendoza (2020) "Acciones de la Dirección de Género y Diversidad del Gobierno de Mendoza" Recuperado de: <http://www.prensa.mendoza.gov.ar/acciones-de-la-direccion-de-genero-y-diversidad-del-gobierno-de-mendoza/>

Vazquez, Juan Cruz y Garbovetzky, Sabrina (2017) Cuadernillo de Capacitación, Instituto Nacional de Capacitación Política (INCAP).



Vicegovernador de la Provincia de Mendoza, Mario Abed



HONORABLE CÁMARA DE  
**SENADORES**  
MENDOZA



**LEGISLATURA**  
MENDOZA



HONORABLE CÁMARA DE  
**DIPUTADOS**  
MENDOZA



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

**INSTITUCIONALES**  
SECRETARÍA DE RELACIONES INSTITUCIONALES  
ASUNTOS LEGALES Y ADMINISTRACIÓN

**POLÍTICAS PÚBLICAS**  
DIRECCIÓN DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN

**MUJERES LIBRES**  
✉ [mujereslibres@uncu.edu.ar](mailto:mujereslibres@uncu.edu.ar)

**ECONÓMICA**  
SECRETARÍA DE GESTIÓN  
ECONÓMICA Y DE SERVICIOS