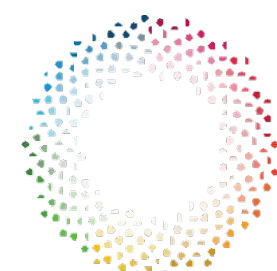


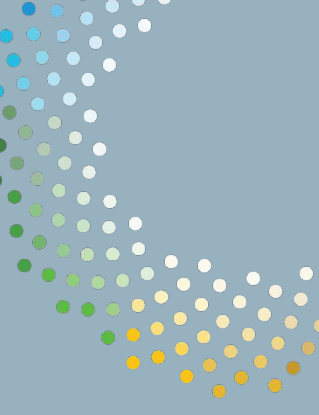
# CURSO

## TRABAJO LEGISLATIVO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO 2019



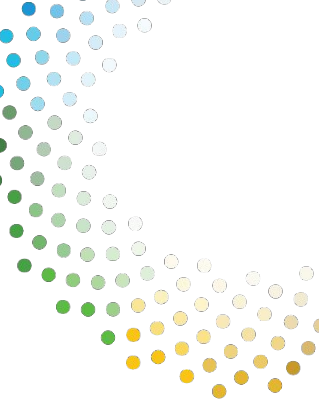
Iniciativa  
Spotlight





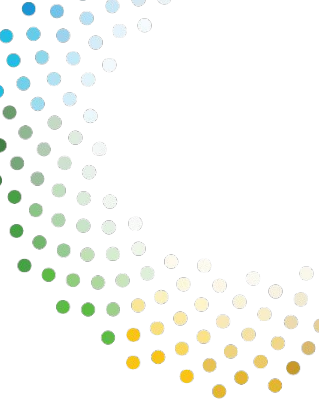
## **MODULO II**

# **ORGANIZACIÓN Y TRABAJO LEGISLATIVO DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO.**



# TEMAS ABORDADOS

- Generización institucional
- Desigualdades de género y división sexual del trabajo. Las condiciones de trabajo: infraestructura y horarios. Acoso y violencia laboral
- Representación descriptiva y representación sustantiva
- Uso de lenguaje inclusivo
- Marcos normativos internacional y nacional.



**ÁMBITOS LEGISLATIVOS**

***Neutralidad de género?***



# Organizaciones *generizadas*

## Procesos interactivos:

- Construcción de divisiones del trabajo, de lugares físicos, de poder, que revelan que los varones se ubican sistemáticamente en posiciones de mayor jerarquía.
- Creación de símbolos e imágenes que expresan, refuerzan, mantienen o a veces cuestionan dichas divisiones.
- Generación de interacciones entre varones, mujeres y otras identidades de género y disidencias que reflejan superioridad y sumisión.
- Intervención en las identidades individuales

**Generización:** las ventajas y desventajas, la explotación y el control, la acción y la emoción, el sentido y las identidades, son modeladas a través de la distinción en términos de una distinción femenino/masculino (Acker)

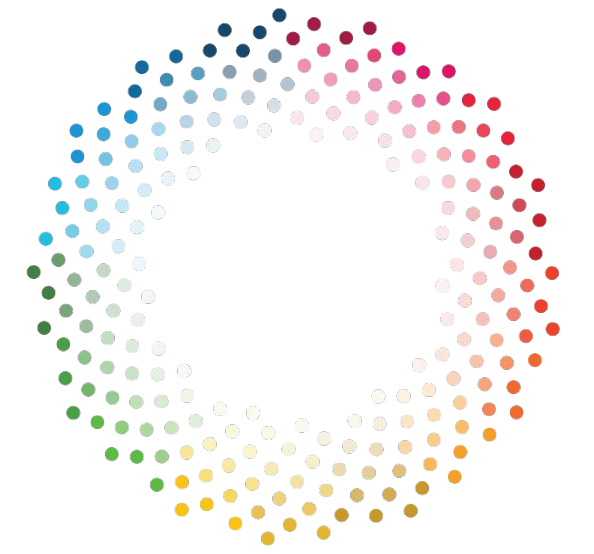
## Gradaciones y perspectivas de cambio organizacional



## División sexual del trabajo

- Determina qué actividades deben ser realizadas por varones y cuáles por mujeres, les asigna un valor diferente y crea desigualdades.
- Trabajo reproductivo y productivo
- Metáforas: “Techo de cristal”, “Suelo pegajoso”: “Tuberías perforadas”

# Segregación ocupacional por género



**Concentración de hombres y mujeres en diferentes tipos de trabajos, sectores, niveles o categorías.**

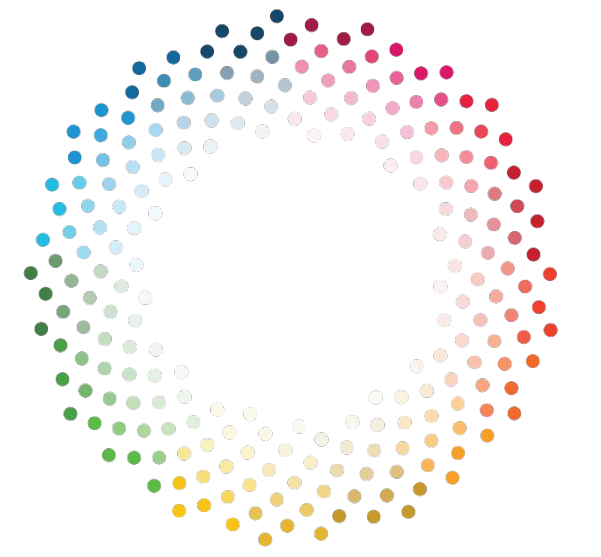
## segregación horizontal

**grado en que varones y mujeres se concentran en diferentes sectores (extensión al mundo laboral de las tareas de cuidado)**

## segregación vertical

**grado en que varones y mujeres ocupan diferentes posiciones jerárquicas dentro del mismo sector ocupacional.**

# Ejercicio AUTODIAGNÓSTICO

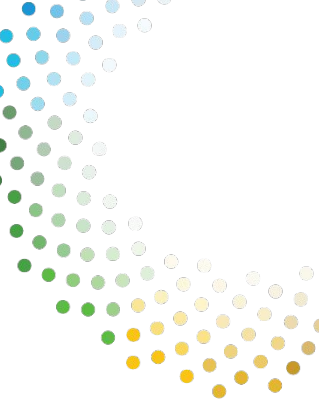


- **Instrumento: Igualdad de género en ámbitos legislativos. Guía para el auto-diagnóstico.**
- **En pequeños grupos realizar el ejercicio**



En el ámbito  
legislativo.....

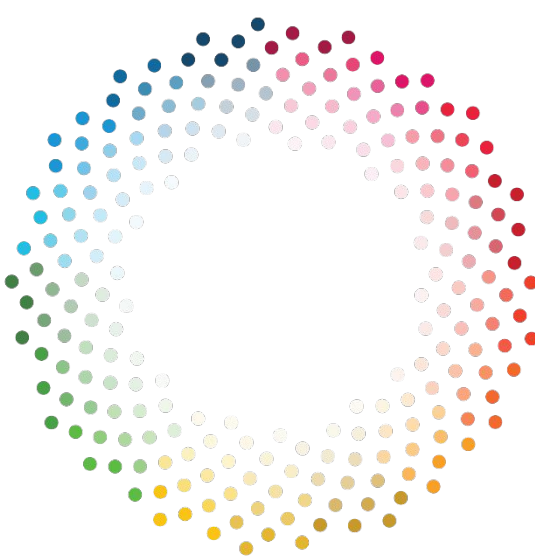
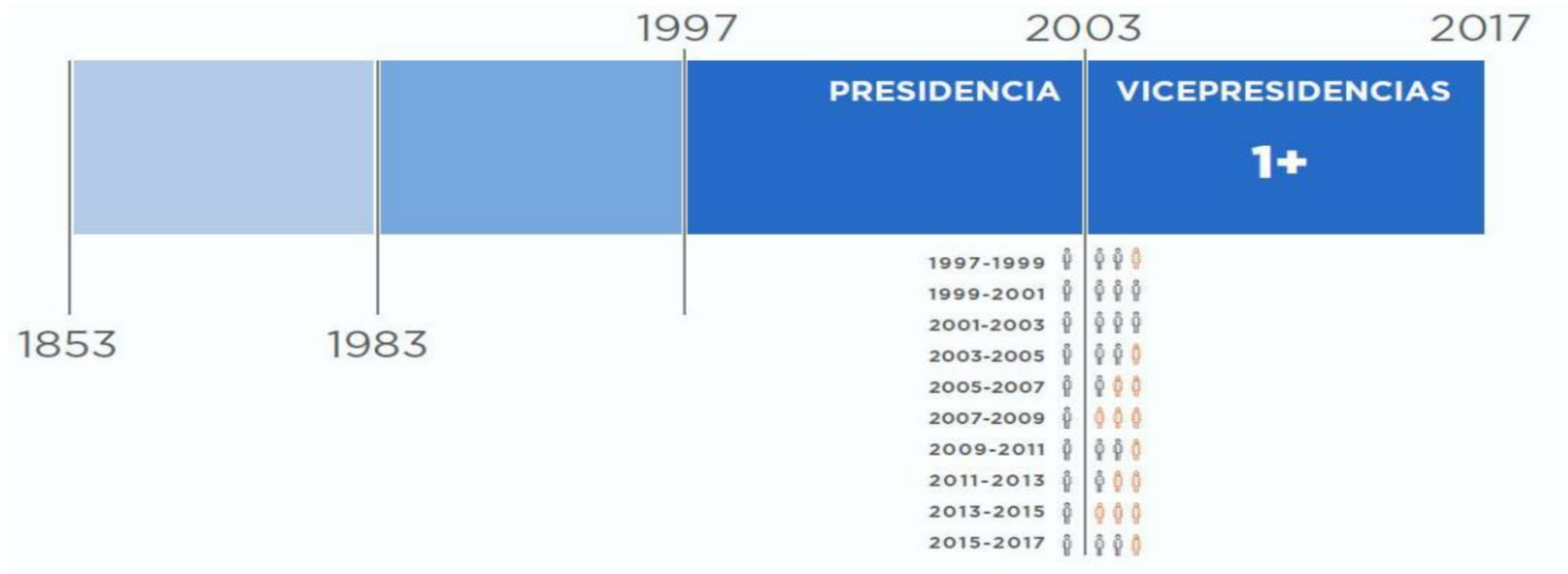
Evitar reproducir el esquema de **división sexual del trabajo**, por ejemplo, en la composición de las comisiones. (niñez y familia masiva presencia de legisladoras; economía, finanzas y presupuesto público integrada mayoritariamente por legisladores)



# Género y trabajo legislativo en el HCDN (I)

## Autoridades de Cámara. Cantidad de Mujeres. HCDN. 1853-2017

Fuente :HCDN,2017

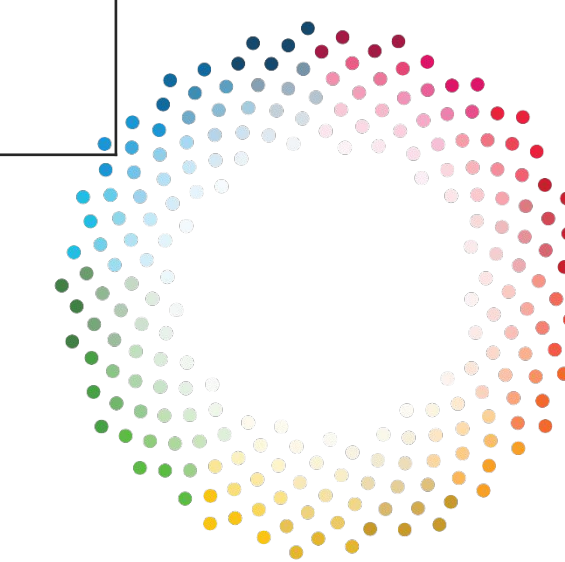


# Género y trabajo legislativo en el HCDN (II)

## Presidencia de Comisiones Permanentes por género. Períodos 2009-2011/2015-2017

Fuente: HCDN,2017

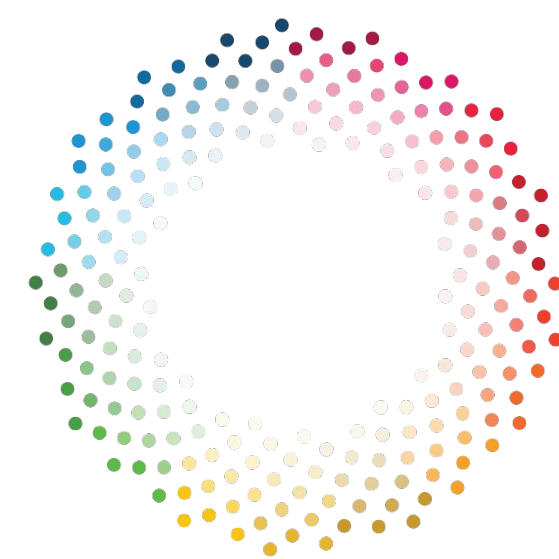
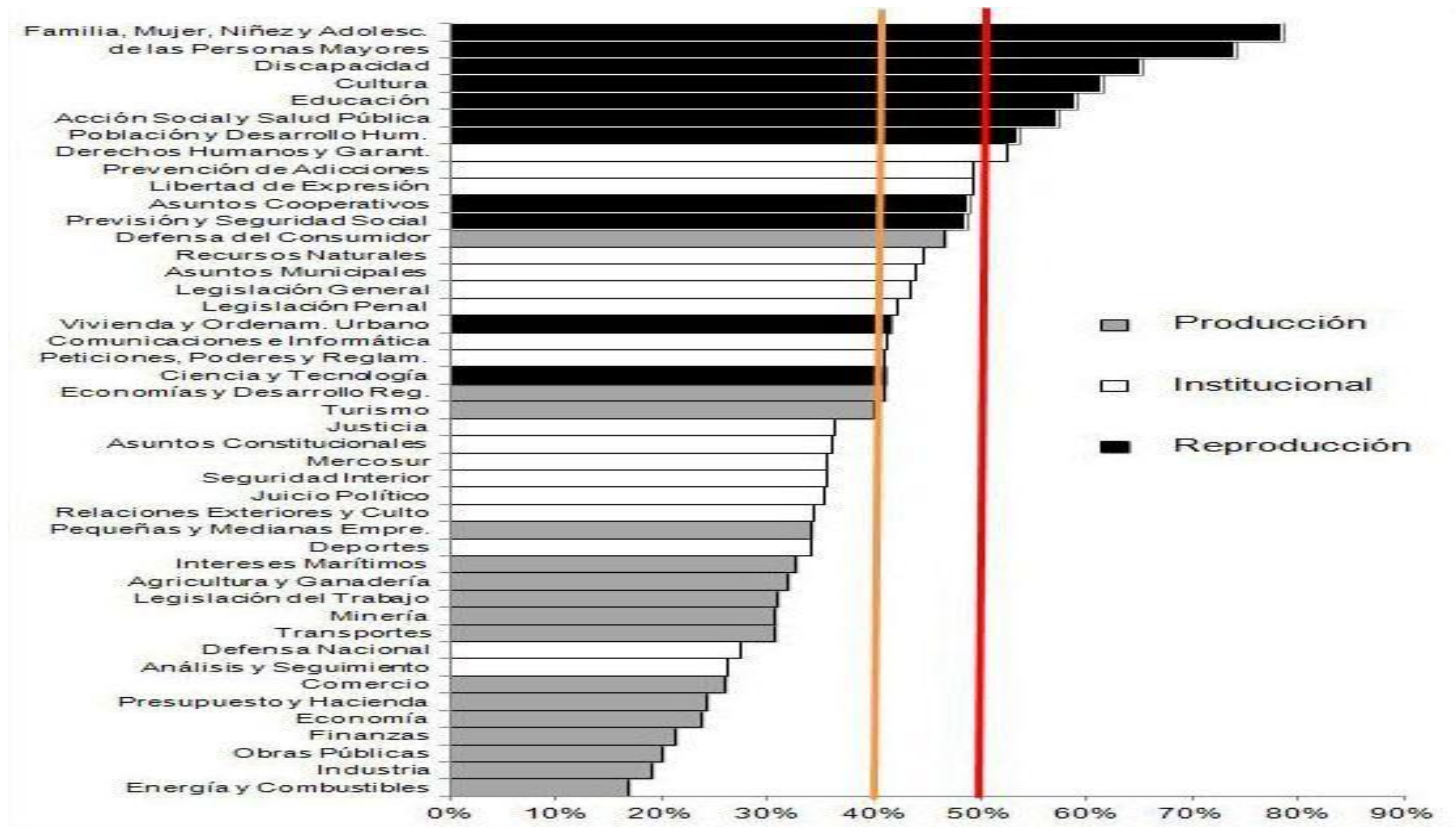
Período parlamentario			Mujeres	%	Varones	%	Total	%
2009	-	2011	19	42%	26	58%	45	100%
2011	-	2013	10	22%	35	78%	45	100%
2013	-	2015	14	31%	31	69%	45	100%
2015	-	2017	14	31%	31	69%	45	100%

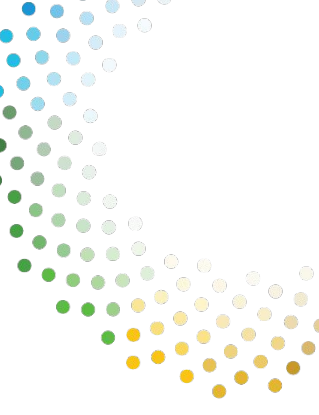


# Genero y trabajo legislativo en el HCDN (III)

## Composición Comisiones Permanentes por tipo de comisión.

Porcentaje promedio de participación de mujeres. Períodos 2009-2011/2015-2017 Fuente :HCDN,2017





La subrepresentación de mujeres y disidencias y la división sexual del trabajo

- **Debilita** la eficiencia, efectividad y legitimidad de los ámbitos legislativos.
- **Obstruye/Dificulta** su capacidad de promover la igualdad entre los géneros en la sociedad en su conjunto

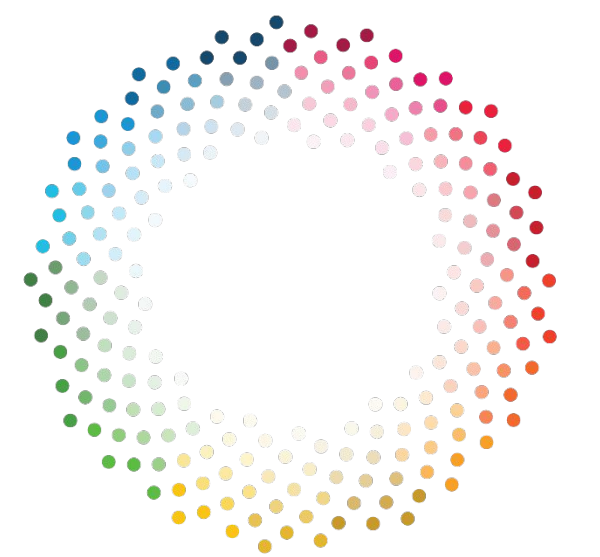


# Estructura y cultura organizacional

- Garantizar la igualdad de género en la **estructura** parlamentaria.
- Garantizar la igualdad de género en el **funcionamiento** cotidiano de la organización como requisito para legislar con enfoque de género.
- Promover una **cultura organizacional** sin valoraciones sesgadas que reproduzcan relaciones jerárquicas y asimétricas de poder entre varones, mujeres, lesbianas, travestis, trans y personas no binarias al interior del cuerpo legislativo.
- Promover **prácticas laborales orientadas por la igualdad de género y diversidad.**
- Prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral y el acoso sexual.

# Condiciones de trabajo, infraestructura y horarios

- Generar condiciones propicias para la corresponsabilidad para legisladoras y legisladores e en relacion con sus actividades públicas y las tareas de cuidado del ámbito privado.
- Ejemplos: creación de lactarios, jardines maternales, flexibilizar horarios de sesiones, evitar jornadas excesivamente prolongadas y en horarios nocturnos; equiparar licencias por maternidad y por paternidad.



# Dimensiones de la representación política

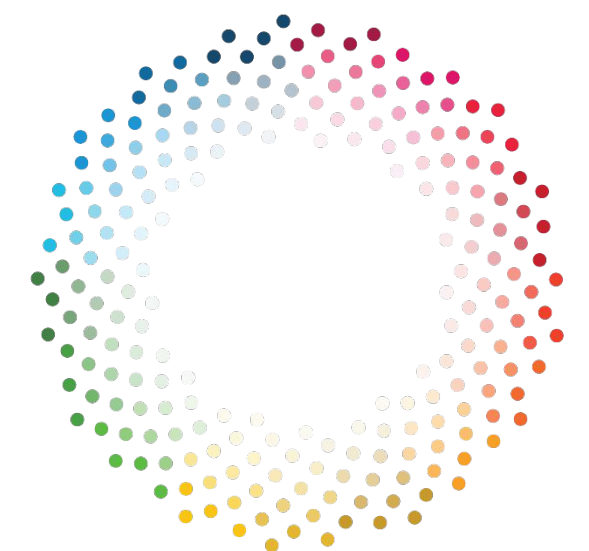
Dimensiones de la **representación política** (Pitkin, 1967/1985)

**Representación descriptiva:** refiere a las **personas** que representan a la sociedad, en términos de sus características sociales, donde el género es un marcador fundamental de diferencia entre otros. **En qué medida la composición de las instituciones representativas refleja la diversidad de identidades presentes en la sociedad?**

**Representación sustantiva:** refiere a las **ideas políticas y propuestas programáticas** que postulan los/as representantes y a sus prácticas concretas en el ejercicio de gobierno. **En que medida las/os representantes aprueban leyes e implementan políticas que respondan a las necesidades o demandas diversas de la ciudadanía?**

**Representación simbólica :** construcción en un nivel más abstracto de la legitimidad de los/as representantes ante la ciudadanía.

Tres dimensiones **interrelacionadas** ( Schwindt-Bayer y Mishle,2005)

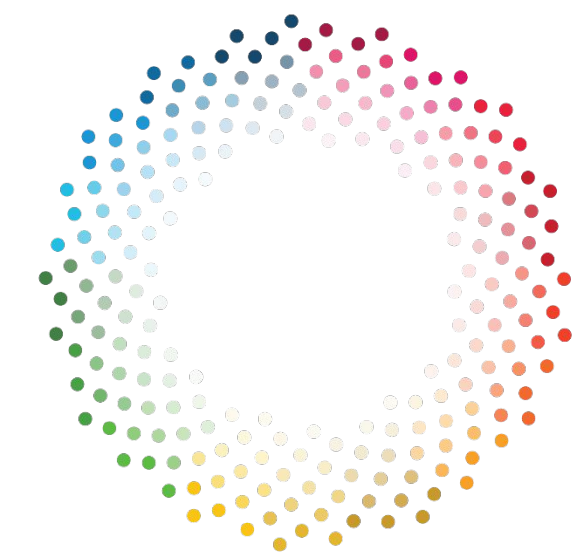




# Representación descriptiva y representación sustantiva (I)

## Representación sustantiva:

- Aprobación de normativas favorables a las mujeres y disidencias
- Participación de pluralidad de actores
- Articulación con la sociedad civil /movimientos sociales
- Énfasis en las practicas de las/os/es representantes con independencia de sus características



# Representación descriptiva y representación sustantiva (II)

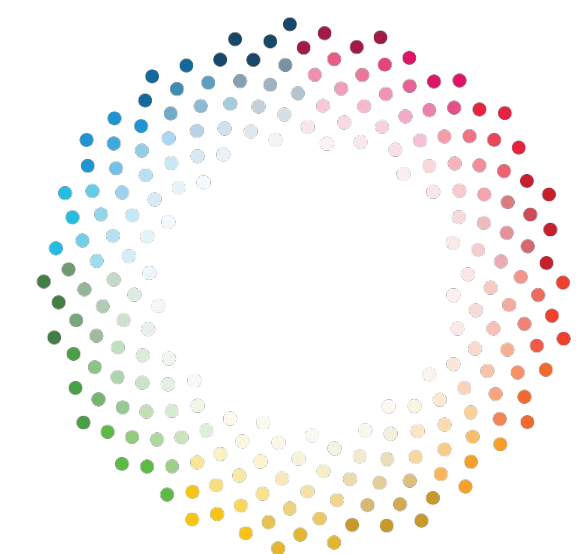
## Procesos y practicas políticas:

- articulación de intereses
- construcción de coaliciones
- Promoción de iniciativas
- Instalación de temas
- Incidencia en los debates.

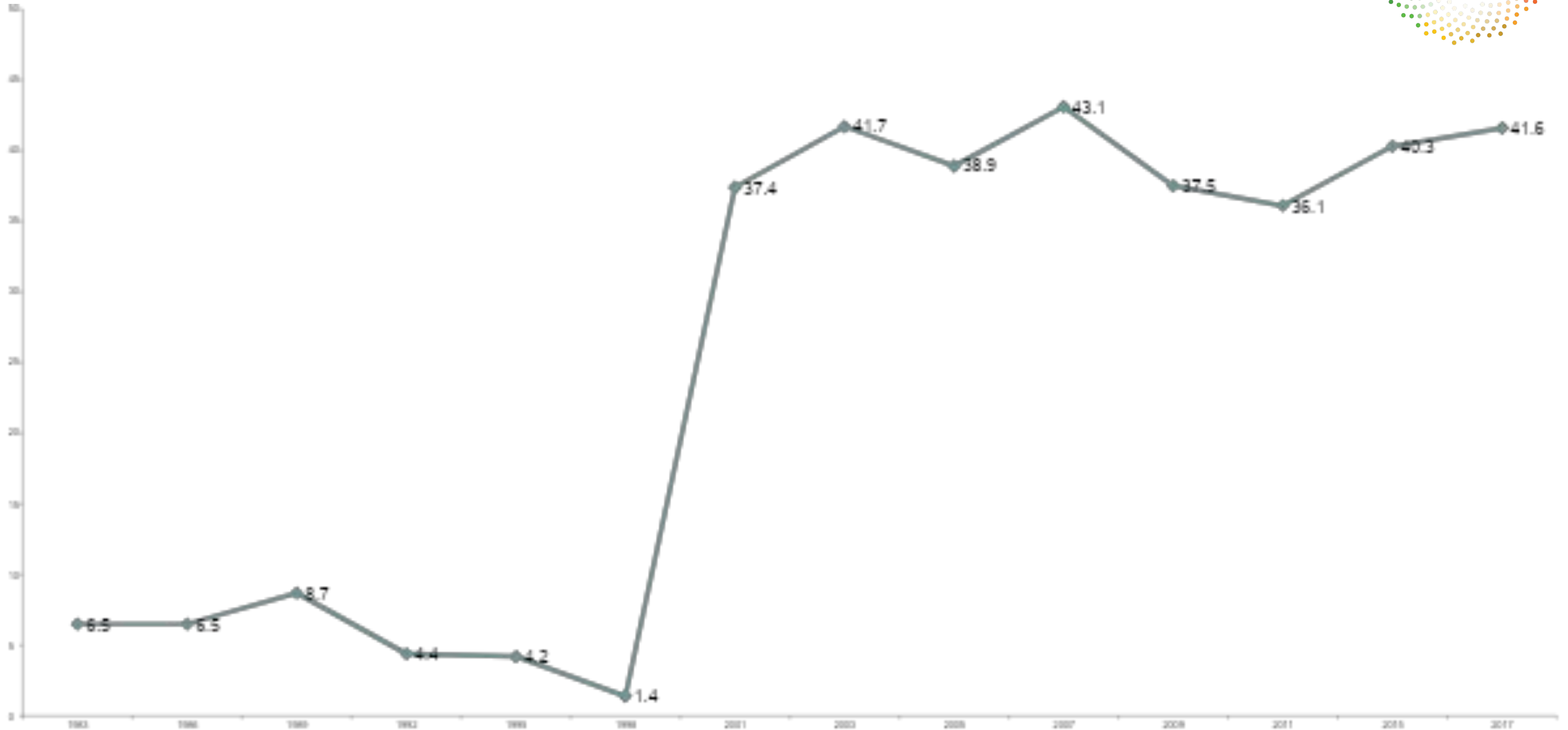
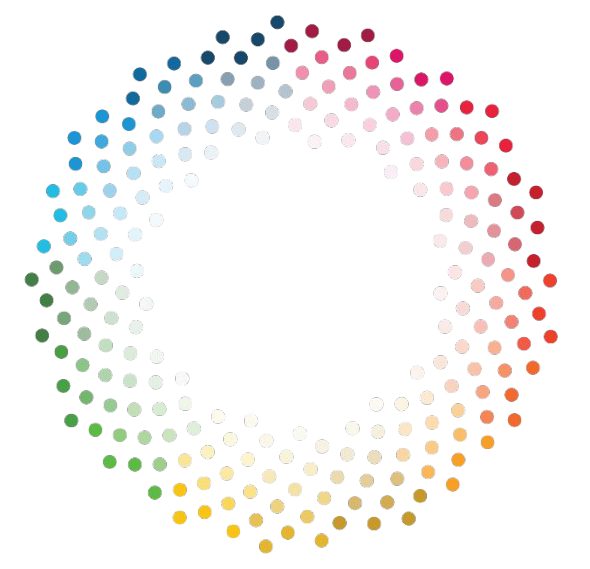
## Estructuras de oportunidades:

- Comisiones
- Bancadas
- Observatorios
- Unidades técnicas

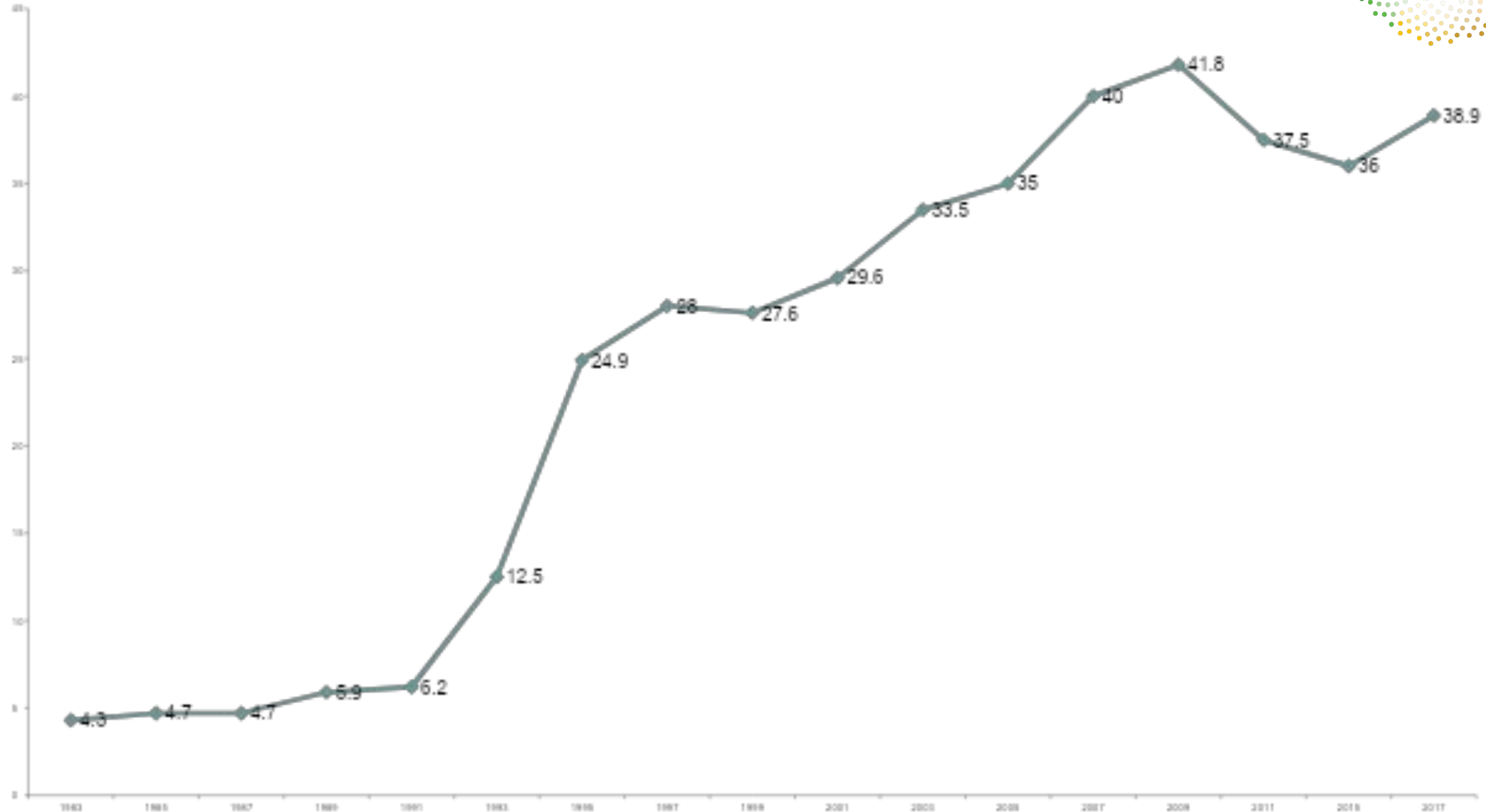
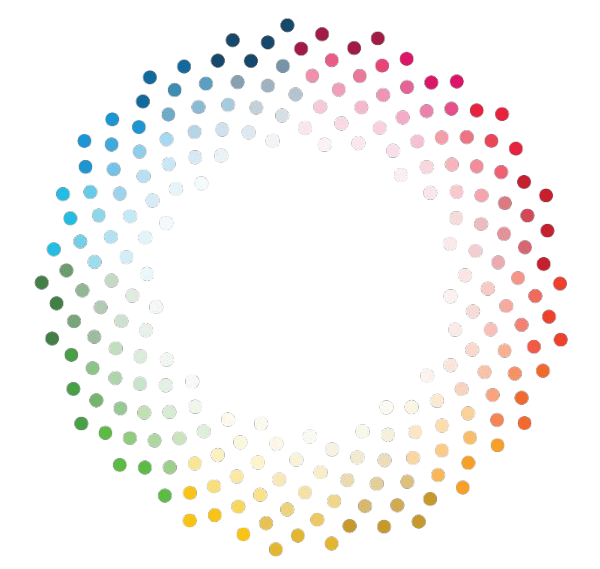
(Rodríguez Gusta y Madera, 2013)

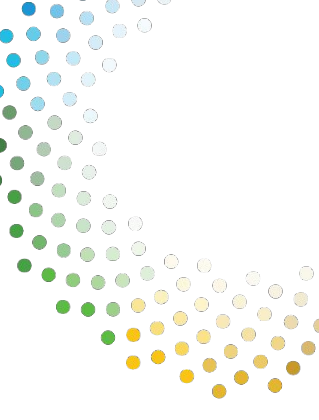


# Evolución de la participación de las mujeres en la cámara de Senadores de la Nación 1983-2017



# Evolución de la participación de las mujeres en la Cámara de Diputados de la Nación 1983-2017





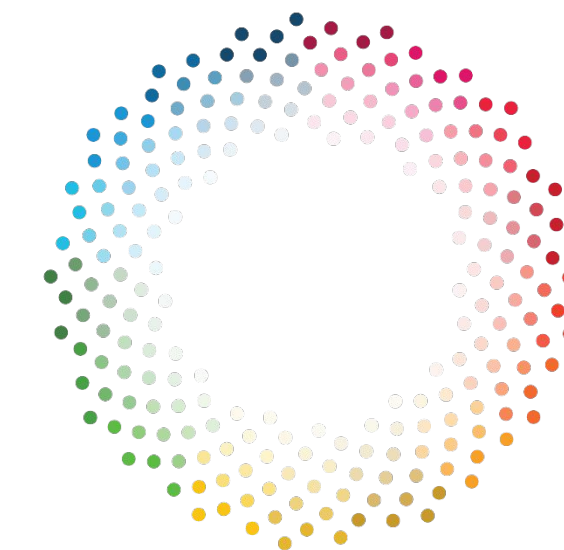
# Lenguaje no sexista



- Uso de lenguaje sexista: uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo.
- Androcentrismo: adopción de la perspectiva masculina como universal y única



# Lenguaje no sexista en el Trabajo Legislativo



## RECOMENDADO

- Las legisladoras, los legisladores, les legisladores (x) (@)
- Las estudiantes ,los estudiantes, les estudiantes
- La Jefatura
- La Dirección
- El Personal del poder judicial/  
Los empleados, las empleadas, les emplea  
judiciales

## NO RECOMENDADO

- Los legisladores
- Los estudiantes
- Los Jefes
- Los directores
- Los empleados judiciales

# Marco normativo internacional y regional

## Tratados/Convenciones de DDHH:

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994)
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y Protocolo facultativo (1999).

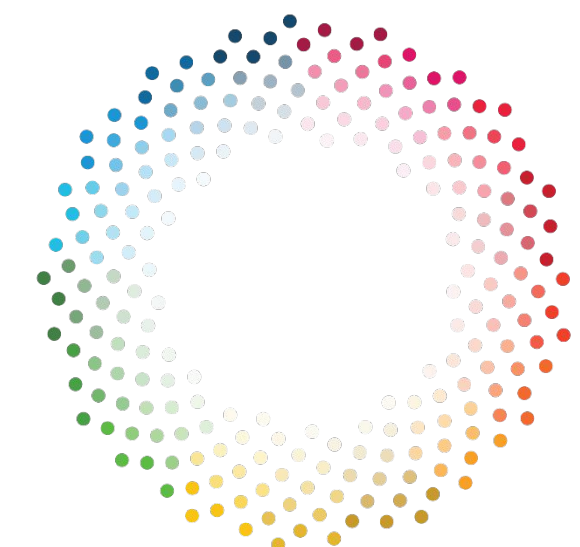
## Plataformas de Acción de Conferencias Mundiales/Regionales:

- Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- Programa de Acción sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994).
- Consenso/Estrategia de Montevideo (2016).
- Conferencia Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 12 reuniones realizadas entre 1977 y 2013.

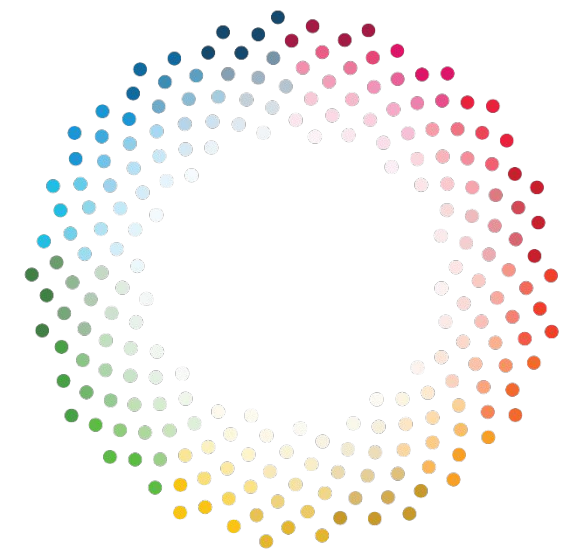
## Declaraciones/Objetivos para el Desarrollo:

- Declaración del Milenio y ODM (2000).

Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015)



# Marcos normativos nacionales para promover la equidad de género (I)



## Constitución:

- **Reforma Constitucional, de 1994:** Otorga jerarquía constitucional a la CEDAW. También atribuye al Congreso nacional la facultad de promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y el ejercicio de los derechos reconocidos por ella y por los Tratados Internacionales (art. 75, inc. 23)

## Leyes Nacionales:

### Sobre participación y toma de decisiones

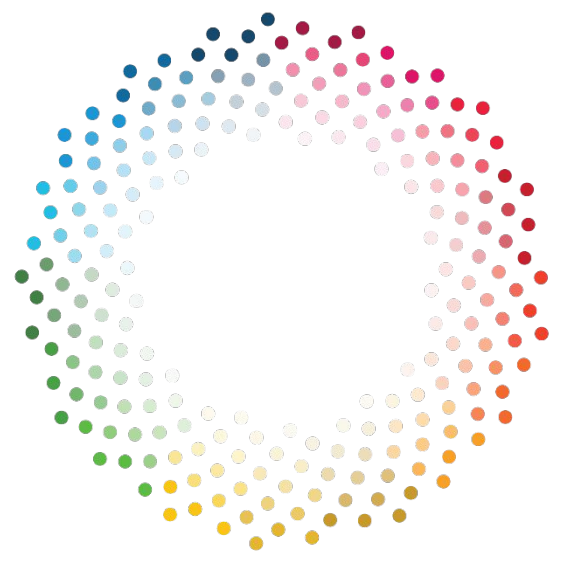
- **Ley de Cupo**, permitió ampliar la participación política de las mujeres Ley 24012/1991
- **Ley de Cupo Sindical**, N° 25.674/ 2002: Establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales
- **Ley de Paridad de género** en ámbitos de representación política N°27412 /2017

### Sobre autonomía económica

- **Ley de Contrato de Trabajo**, N° 20.744/1976: Es taxativa al prohibir cualquier tipo de discriminación entre las personas trabajadoras por todos los motivos posibles, incluido el sexo.



# Marcos normativos nacionales para promover la equidad de género (II)



## Sobre autonomía física

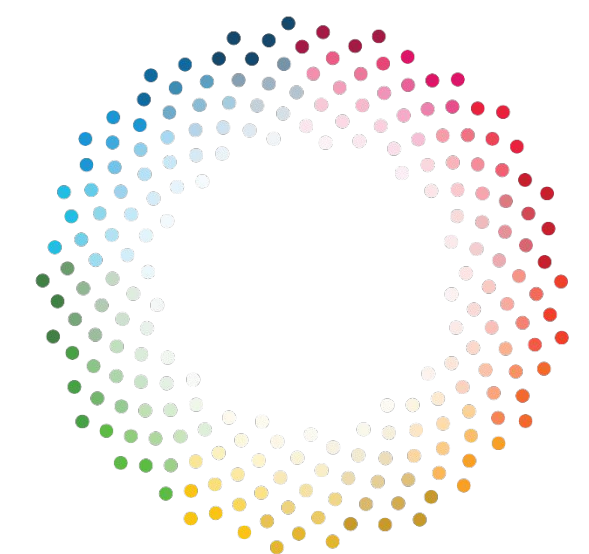
- Ley creación del **Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable**. Ley 25673/ 2002
- Ley 25929 de **Parto Humanizado**. 2004
- Ley 26130 de **Ligadura Tubaria y Vasectomía**. 2006
- Ley 26150 - **Programa Nacional de Educación Sexual Integral**. 2006
- Ley 26364 de **Sanción y Prevención de la Trata de Personas y Asistencia a las Víctimas**. 2008
- Ley 26485 Decreto 1011 de **Protección Integral Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres** en los ámbitos donde desarrolla sus relaciones Interpersonales. 2010
- Ley 27210. **Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género**. Creación. Funciones. 2015

# Marcos normativos nacionales para promover la equidad de género (III)

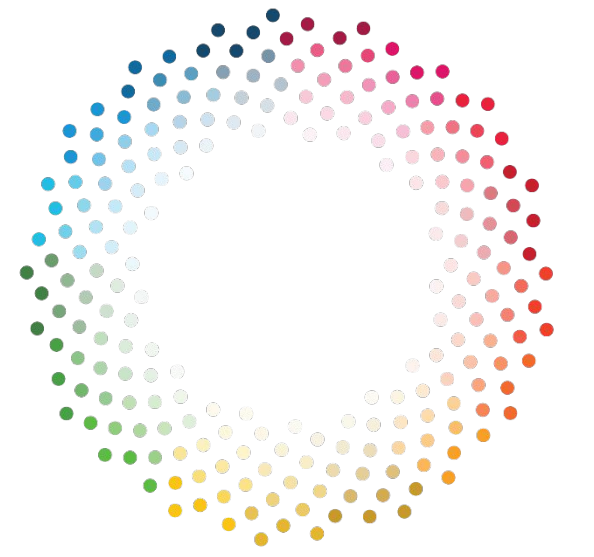
- Ley 27363 – Privación de la Responsabilidad Parental para el feminicida condenado. 2017
- Ley 27.352 que modifica el Art 119 del Código Penal sobre abuso sexual. 2017
- Ley N° 26.879 de Creación del Registro nacional de datos genéticos vinculados a delitos contra la integridad sexual y su Decreto Reglamentario Nro. 522/2017.
- Ley 27.452 - Régimen de Reparación Económica para hijas e hijos de víctimas de feminicidios, conocida como la “Ley Brisa”. 2018
- LEY N°27499 Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado 2019

## Sobre identidad de género y orientación sexual.

- Ley 26.618 - Decreto 1054 de **Matrimonio Igualitario**. 2010.
- Ley 26473 de **Identidad de Género**. 2011



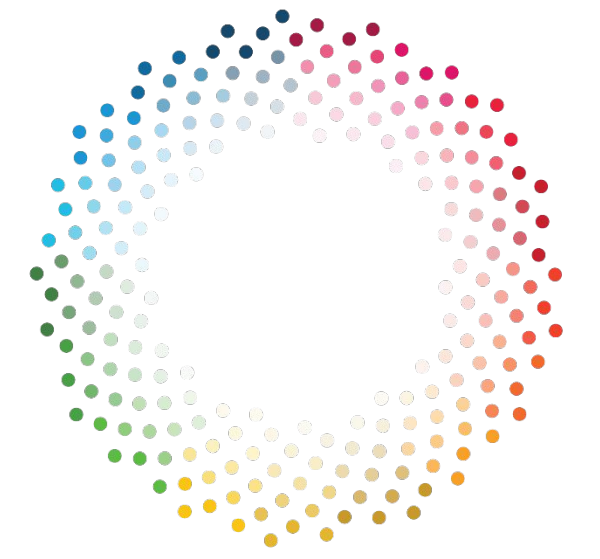
# Marcos normativos nacionales para promover la equidad de género (IV)



**Código Civil y Comercial Ley 26.994 (2016)**

**Contribuciones a la equidad entre varones y mujeres.**

- Posibilidad de que los/as hijos/as lleven el apellido de cualquiera de los dos cónyuges en el orden que lo deseen sus progenitores/as.
- Se incorporan las uniones convivenciales al derecho positivo y se regulan aspectos probatorios, económicos, la contribución a las cargas del hogar y atribuciones al hogar común en caso de ruptura.
- En lo que se refiere a responsabilidades parentales se introduce el interés superior de niños y niñas, el derecho a ser oídos/as y que su opinión sea tenida en cuenta.
- **Se prevé que las tareas de cuidado que realiza el/la progenitor/a, tienen un valor económico y constituyen un aporte a su manutención (Art 660).**



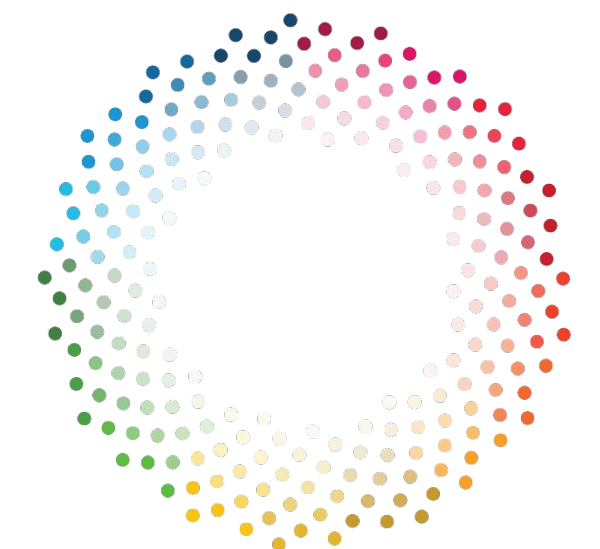
## Parlamentos “sensibles” al género

- ✓ Espacio legislativo que **no tiene barreras** –sustantivas, estructurales o culturales– **para** la participación plena de mujeres, otras identidades de género y disidencias sexuales y la igualdad entre los géneros, tanto parlamentarios/as como miembros del personal.

(adaptación de Pan de Acción para los Parlamentos Sensibles al Género, UIP,2012)

# Parlamento sensible al género

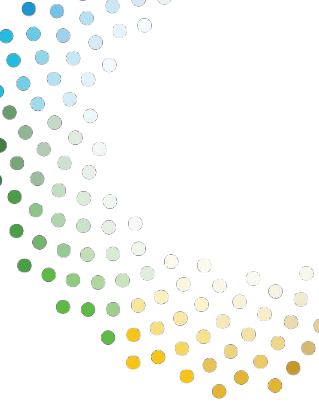
- promueve y logra la igualdad en el número de mujeres y hombres en todos sus órganos y estructuras internas
- se dota de un marco normativo en materia de igualdad de género adaptado al contexto nacional;
- integra la igualdad de género en las labores que realiza;
- fomenta una cultura interna respetuosa de los derechos de las mujeres y otras identidades de género y disidencias, promueve la igualdad de género y responde a las necesidades y realidades de las/os parlamentarias/os para permitirles la corresponsabilidad en la vida personal familiar y laboral:
- alienta a los partidos políticos a que tomen la iniciativa para promover y alcanzar la igualdad de género;
- imparte capacitación al personal parlamentario y le proporciona los recursos necesarios para promover la igualdad de género, fomenta activamente el nombramiento de mujeres y otras identidades de género para ocupar puestos de responsabilidad y permanecer en esos puestos, y asegura la integración de la igualdad de género en la labor de la administración parlamentaria.



# Ámbitos de acción : hacia *parlamentos transformadores de las relaciones de género*



- 1: Incrementar el número de mujeres en el parlamento y lograr una participación paritaria
- 2: Reforzar la legislación y las políticas relativas a la igualdad de género
- 3: Integrar la igualdad de género en la labor del parlamento
- 4: Instaurar una infraestructura y una cultura parlamentarias sensibles al género o mejorarlas
- 5: Asegurar que todas/os las parlamentarias/os compartan la responsabilidad de promover la igualdad de género
- 6: Alentar a los partidos políticos a la defensa y promoción de la igualdad de género
- 7: Mejorar la sensibilidad y la igualdad de género entre el personal parlamentario

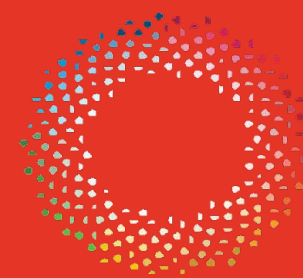


# Empezando por casa

- Cambio organizacional e igualdad de género. Una organización que no garantiza la igualdad en su funcionamiento no puede legislar con enfoque de género.
  - Supone un entorno de trabajo que considere las necesidades de legisladoras/es, que garantice la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados



MUCHAS  
GRACIAS.



Iniciativa  
Spotlight

