GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

EN EL ÁMBITO DE LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN

X
X
Noviembre 2022

DIPUTADOS
ARGENTINA

Guía de buenas prácticas para erradicar las violencias por razones de género en el ámbito de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Departamento de Géneros y Diversidad Sexual
Dirección General de Recursos Humanos

Dirección General de Igualdad

Noviembre 2022

AUTORIDADES DE LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN

PRESIDENCIA DE LA HCDN
Cecilia Moreau

VICEPRESIDENCIA PRIMERA
Omar De Marchi

VICEPRESIDENCIA SEGUNDA
José Luis Gioja

VICEPRESIDENCIA TERCERA
Julio Cobos

SECRETARIO PARLAMENTARIO
Eduardo Cergnul

SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA
Juan Manuel Cheppi

DIRECTORA GENERAL DE IGUALDAD
Gisela Manero

SECRETARIO ADMINISTRATIVO
Rodrigo Rodríguez

DIRECTOR GENERAL DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
Diego Rivas

DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Agustín Torroba

RESPONSABLES DEL PROYECTO

DIRECTORA GENERAL DE IGUALDAD
Gisela Manero

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE GÉNEROS Y DIVERSIDAD SEXUAL
Laura Caniggia

COORDINACIÓN DE PUBLICACIÓN
Raquel Oliveto

EQUIPO TÉCNICO
Sabrina Calabrese

DISEÑO E ILUSTRACIÓN
Celeste Volpe

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 11

OBJETIVOS 12

VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO 14

CAPÍTULO I 16

BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

A. Marco conceptual de la violencia doméstica 18
B. Normativa aplicable 25
C. Medidas de prevención y protección ante la violencia doméstica 28
D. Buenas prácticas para su erradicación 30

CAPÍTULO II 32

BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO

1.A. Marco conceptual de la violencia laboral 34
1.B. Manifestaciones 35
1.C. Marco normativo 38
1.D. Medidas de prevención y protección 40
1.E. Buenas prácticas para la prevención de la violencia laboral 41
2.A. Violencia laboral por razones de género 44
2.B. Normativa aplicable 48
2.C. Medidas específicas para su prevención y protección 51
2.D. Buenas prácticas para prevenir la violencia laboral por razones de género 52

CAPÍTULO III 54

BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA POLÍTICA POR RAZONES DE GÉNERO

A. Marco conceptual de la violencia política por razones de género 56
B. Paridad de género en ámbitos de representación política 70
C. Normativa aplicable 77
D. Medidas de prevención y protección 79
E. Buenas prácticas para erradicar la violencia política por razones de género 80

CONSIDERACIONES FINALES 82

BIBLIOGRAFÍA 84

UNA OPORTUNIDAD PARA CADA PERSONA QUE HABITA ESTA CÁMARA, **UNA MANERA DE CONSTRUIR UNA VIDA MÁS JUSTA, RESPETUOSA Y LIBRE DE VIOLENCIAS.**

INTRODUCCIÓN

Esta guía busca ser una herramienta eficaz para visibilizar y erradicar las violencias por motivos de género que surgen, con mayor frecuencia, en el ámbito de la Honorable Cámara de Diputados y Diputadas de la Nación. Está destinada a las personas trabajadoras, funcionarias, funcionarios, diputadas y diputados nacionales que se desempeñan en la Cámara baja.

La violencia por motivos de género es una forma de discriminación, una violación a los derechos humanos, producto de un sistema de organización social que subordina a las mujeres, lesbianas, travestis, trans, varones trans, personas no binarias y todas las identidades que no se ajustan a lo establecido. Y se agudiza hacia quienes además de su condición de género llevan otra condición social; las personas afro, las de los barrios populares, las migrantes, indígenas, originarias, las que maternan y las personas con discapacidad, entre tantas otras.

Con el mismo sentido que la "Guía de buenas prácticas para espacios y equipos de trabajo inclusivos en la diversidad"[1] y la "Guía para el uso de lenguaje inclusivo con perspectiva de género en ámbitos legislativos",[2] esta guía está pensada como una herramienta interna para las políticas de prevención, sensibilización y promoción de derechos con perspectiva de género, entendiendo que el Estado debe promover cambios culturales que garanticen el pleno goce de los derechos ganados.

Hoy, gracias a todo este sistema de derechos, podemos identificar y conceptualizar diferentes tipos de violencias por motivos de género y habitar un nuevo paradigma en el que ya no son una cuestión privada –del "no te metas"– sino un problema público que debemos atender colectivamente.

Por eso, en esta Guía, que es la primera en su tipo en la historia de la HCDN, nos centraremos en caracterizar las violencias por razones de género en tres ámbitos: doméstico, laboral y político; desde una mirada interseccional, que contempla las diversidades sociales. Porque conocer sus raíces, sus manifestaciones y sus alcances resulta imprescindible desde el Estado para pensar y ejecutar planes de acción que las reviertan, contribuyendo a través del diagnóstico, las recomendaciones, los dispositivos y programas necesarios, a la aceptación de las diversas formas de autopercepción del género, la construcción de relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo, la igualdad y nuevas normas de convivencia que dejen atrás estereotipos binarios y machistas que reproducen un sistema de discriminación y violencias.

Pretende ser, sobre todo, una oportunidad para cada persona que habita esta Cámara, una manera de construir una vida más justa, respetuosa y libre de violencias.

[1] Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación junto al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, "Guía de buenas prácticas para espacios y equipos de trabajo inclusivos en la diversidad", Argentina, 2021, disponible en: **https://www4.hcdn.gob.ar/archivos/genero/archivos/accion.pdf**

[2] Honorable Cámara de Diputados de la Nación, "Guía para el uso de lenguaje con perspectiva de género en ámbitos legislativos", Argentina, 2021, disponible en: **https://www4.hcdn.gob.ar/archivos/genero/archivos/guiadelenguajeext.pdf**

OBJETIVOS

SOSTENIENDO LA IGUALDAD, EL RESPETO MUTUO, LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD COMO PRINCIPIOS RECTORES

ESTA GUÍA ASPIRA A:

OBJETIVOS GENERALES

- Fomentar conductas por parte del personal de la HCDN, así como de las funcionarias y los funcionarios, las diputadas y los diputados, que demuestren valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.
- Visibilizar, desnaturalizar, prevenir y erradicar de manera activa las violencias por razones de género con impacto en los ámbitos doméstico, laboral y político, ya que afectan todas las relaciones interpersonales de quienes se desempeñan en el ámbito de la HCDN.
- Dar cumplimento al marco jurídico vigente, tanto nacional como internacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir y abordar conflictos a través de equipos interdisciplinarios como forma de erradicar las violencias mencionadas en los objetivos generales.
- Promover una formación continua en la materia de quienes se desempeñan en el ámbito de la HCDN, a través de campañas de concientización, sensibilización, talleres, capacitaciones, y toda acción que coadyuve al cumplimiento de los objetivos generales.
- Mejorar la eficiencia en la actuación del personal de la HCDN, así como de las funcionarias y los funcionarios, las diputadas y los diputados, tanto a nivel interno como frente a la ciudadanía.
- Trabajar en equipo y colaborar recíprocamente para aumentar los niveles de equidad en el ámbito de esta Cámara.
- Instaurar una cultura laboral para el personal de la HCDN que potencie e incentive sus capacidades y talentos para lograr la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras.

VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

> “LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO SON LA MANIFESTACIÓN SUTIL, EXTREMA, COTIDIANA, SISTEMÁTICA O ESPORÁDICA DEL SISTEMA SOCIAL BASADO EN LA DESIGUALDAD, LA DISCRIMINACIÓN Y LA SUMISIÓN DE LAS MUJERES, LESBIANAS, TRANS Y PERSONAS NO BINARIAS. SON EL INSTRUMENTO DE IMPOSICIÓN DE UN MODELO SEXISTA Y DESIGUAL EN LAS RELACIONES, PARA DISCIPLINAR A QUIENES SE APARTAN DE LA NORMA Y MANTENER ASÍ LOS PRIVILEGIOS DE QUIENES EJERCEN LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA”.[3]

[3] Honorable Cámara de Diputados de la Nación, *Cuadernillo Ley Micaela 2021*, Argentina, 2021, p. 55.

Surgen de una forma de organización política, social y económica definida como patriarcado, el cual reproduce relaciones asimétricas entre los varones, por un lado, y las mujeres y diversidades sexo genéricas, por el otro, en todos los ámbitos donde se desenvuelvan: en la vida privada, en el trabajo y en la política.

Como define el sociólogo Manuel Castells, el patriarcado es “una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas que se caracteriza por la autoridad, impuesta desde las instituciones de los hombres sobre las mujeres –y cabe agregar aquí diversidades– y sus hijos/as en la unidad familiar. Para que se ejerza, esa autoridad, el patriarcado debe dominar toda la organización de la sociedad, de la producción y el consumo, la política, el derecho y la cultura. Las relaciones interpersonales y, por tanto, la personalidad están también marcadas por la dominación y la violencia que se originan en la cultura y las instituciones del patriarcado”.[4]

Funciona a través de un mecanismo de discriminación que desvaloriza lo no-masculino hegemónico a través de un sistema de creencias, valores y sentidos que lo legitiman. Así, se crean estereotipos de lo esperable de un hombre y de una mujer, que se conocen como construcción social del género, ya que desde la infancia se inculcan los comportamientos que corresponden de acuerdo al sexo biológico asignado al nacer.

Esta violencia se reproduce a través de los agentes socializadores (la familia, el Estado, la escuela) y en los distintos ámbitos:

- Al interior de la familia.
- En el sistema de educación formal.
- En el trabajo.
- A través de los medios de comunicación.
- En el uso que se hace del lenguaje.
- En el uso del espacio público.
- En todas las manifestaciones culturales.

La socialización del género es un procedimiento por el que se transmiten creencias, valores y comportamientos dominantes de una determinada sociedad, se construyen las relaciones de género y se asignan los papeles, los roles diferenciales. A partir de allí, se interioriza la división de tareas en función del sexo y se construyen los roles de género que facilitan la discriminación.

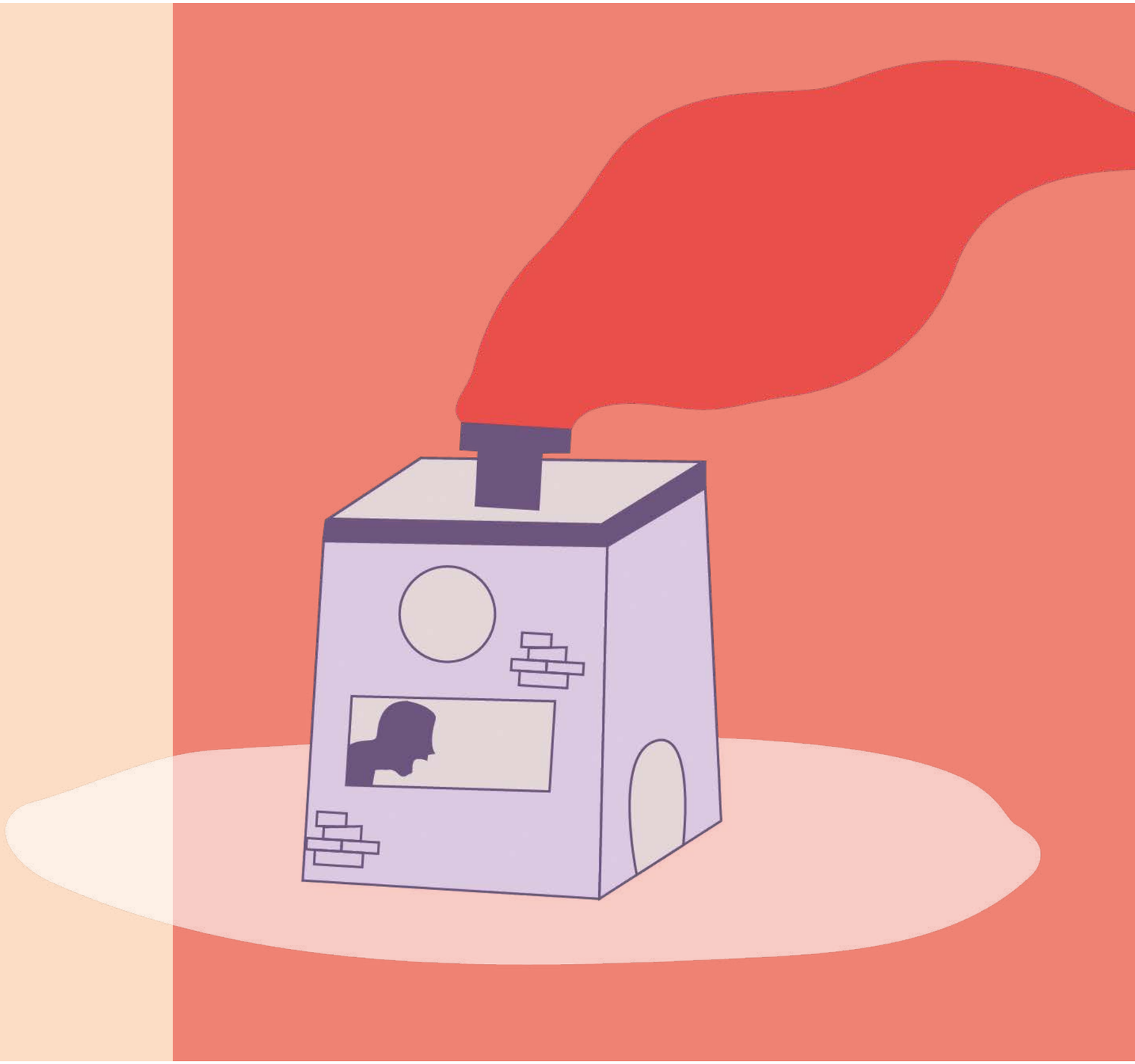
Comprender las relaciones de subordinación y dominación que existen entre hombres, mujeres y personas LGBTIQ+ permite ver la distribución de poder desigual, que influye en la manera en que cada persona puede desarrollar sus capacidades personales, profesionales y sociales. Vivimos en sociedades en las que las relaciones entre sexos están jerarquizadas y los valores dominantes son masculinos. Mediante el género se asignan capacidades, roles, expectativas y pautas esperadas de comportamiento para cada quien.

Para dimensionar el impacto de las violencias por motivos de género en los distintos ámbitos que serán abordadas -doméstico, laboral y político- es necesario abordarlas entendiendo esta mirada de desigualdad estructural.

[4] Castells, Manuel, “El fin del patriarcado: movimientos sociales, familia y sexualidad en la era de la información”, en *La era de la información. Volumen III: El poder de la identidad*, México, Siglo XXI, 2000, capítulo IV, pp. 159-269.

CAPÍTULO I

BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA



A
MARCO CONCEPTUAL DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

La violencia doméstica tomó dimensión pública en las últimas décadas. Hoy se la reconoce como una violación a los derechos humanos y, por tanto, como un problema que los Estados deben enfrentar, ya que de lo contrario incurren en responsabilidades internacionales, por infringir las convenciones que directa o indirectamente la contemplan.

La violencia doméstica representa un costo humano invaluable para las personas y familias afectadas, y un costo económico y social para el país, y un obstáculo para la democracia, en tanto atenta contra la salud mental y la calidad de vida, limita y bloquea el desarrollo, dificultando la participación social y contribución a los procesos democráticos.[5]

Por ello, es necesario que la HCDN no solo pueda identificar situaciones de violencia doméstica, sino también ofrecer herramientas para prevenirlas y abordarlas adecuadamente.

La Ley Nº 26.485, **de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales**, define a la violencia en el ámbito doméstico como:

> **"Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra, que dañe su 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".**

[5] Comisión Económica para América Latina y el Caribe, "Buenas Prácticas para la erradicación de la violencia doméstica en la región de América Latina y el Caribe", Santiago de Chile, 2005, p. 9, disponible en: **https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5795/1/S05724_es.pdf**

SIGUIENDO LA TIPIFICACIÓN DE LA OFICINA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN,[6] LA VIOLENCIA DOMÉSTICA PUEDE INCLUIR:

VIOLENCIA FÍSICA:
Agresión física manifiesta. Implica todo tipo de violencia que produzca sobre el cuerpo un daño o dolor, como por ejemplo golpes de puño, intento de ahorcamiento, golpes con objetos, etc.

AGRESIÓN VERBAL/PSICOLÓGICA/EMOCIONAL:
Incluye casos en los que se registra algún tipo de agresión dirigida a dañar emocionalmente a la persona. Se trata de un maltrato que puede tener, y generalmente tiene, consecuencias de orden psicológico, como desvalorización, autoculpabilización, etc.

VIOLENCIA SEXUAL/REPRODUCTIVA:
Ejercicio de una acción que vulnera cualquier aspecto de la vida sexual de la mujer y/o su derecho a decidir sobre aspectos vinculados a la reproducción. Se expresa como acoso, imposición a la hora de mantener relaciones sexuales, prohibición o limitación en su capacidad de decidir sobre el uso de métodos anticonceptivos, entre otros aspectos.

VIOLENCIA ECONÓMICA/PATRIMONIAL:
Se refiere a los casos en donde se registra control, sustracción o restricción en el uso del dinero. Involucra también aspectos vinculados a la disposición y decisión sobre bienes patrimoniales y/o gananciales.

Cabe resaltar en este punto que las personas que trabajan en sus hogares y realizan tareas de cuidados son quienes sufren con mayor frecuencia este tipo de violencia.

[6] Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Guía orientativa para el tratamiento de casos de violencia doméstica destinada a operadoras/es de salud, educación, seguridad, comunitarios durante el aislamiento social preventivo obligatorio COVID-19", Argentina, 2020, disponible en: **https://www.csjn.gov.ar/om/verMultimedia?data=4035**

A su vez, se destaca el “Informe 2022- Incumplimiento de la Cuota Alimentaria en la Provincia de Buenos Aires”,[7] realizado por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de dicha provincia, donde se volcaron los resultados de una encuesta realizada a 6.442 mujeres bonaerenses:

Obligación alimentaria INCUMPLIMIENTO

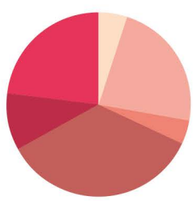
ENCUESTA A MUJERES BONAERENSES

→→→ TOTAL 6.442

Deber alimentario

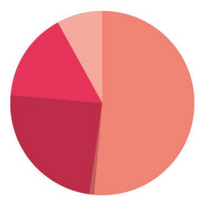
La obligación de dar alimentos, educación, esparcimiento, vestimenta, habitación, asistencia y gastos por enfermedad.

ORGANIZACIÓN DEL CUIDADO Y RESPONSABILIDAD PARENTAL



- 5% Contrata a una persona.
- 23% Se organiza sola.
- 4% Guardería, jardín, escuela.
- 35% Con otros familiares y amigos.
- 10% Con el progenitor.
- 23% Dos estratégias o más.

SITUACIÓN DE LOS HOGARES EN TORNO AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA ALIMENTARIA



- 51% Sin cuota, ni cubre gastos.
- 0,7% Progenitor fallecido.
- 24% Recibe dinero de manera regular.
- 15,3% Recibe dinero de la manera irregular.
- 7,9% No recibe dinero pero el progenitor cubre gastos y necesidades.

[7] Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, “Informe 2022- Incumplimiento de la cuota alimentaria en la provincia de Buenos Aires”, Argentina, 2022, disponible en: **https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/OBLIGACI%C3%93N%20ALIMENTARIA%2021.6.pdf**

RESTRICCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL:
Control de las salidas, encierro por parte del agresor, prohibición de asistir a eventos sociales, etc. (independientemente del ejercicio de violencia física manifiesta).

VIOLENCIA AMBIENTAL:
Se ejerce sobre objetos o animales. Puede o no tener intención intimidatoria, pero en todos los casos se presenta como una conducta del agresor en relación con la persona agredida.

A CONTINUACIÓN, SE CITAN ALGUNOS EJEMPLOS DE DISTINTOS TIPOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA:

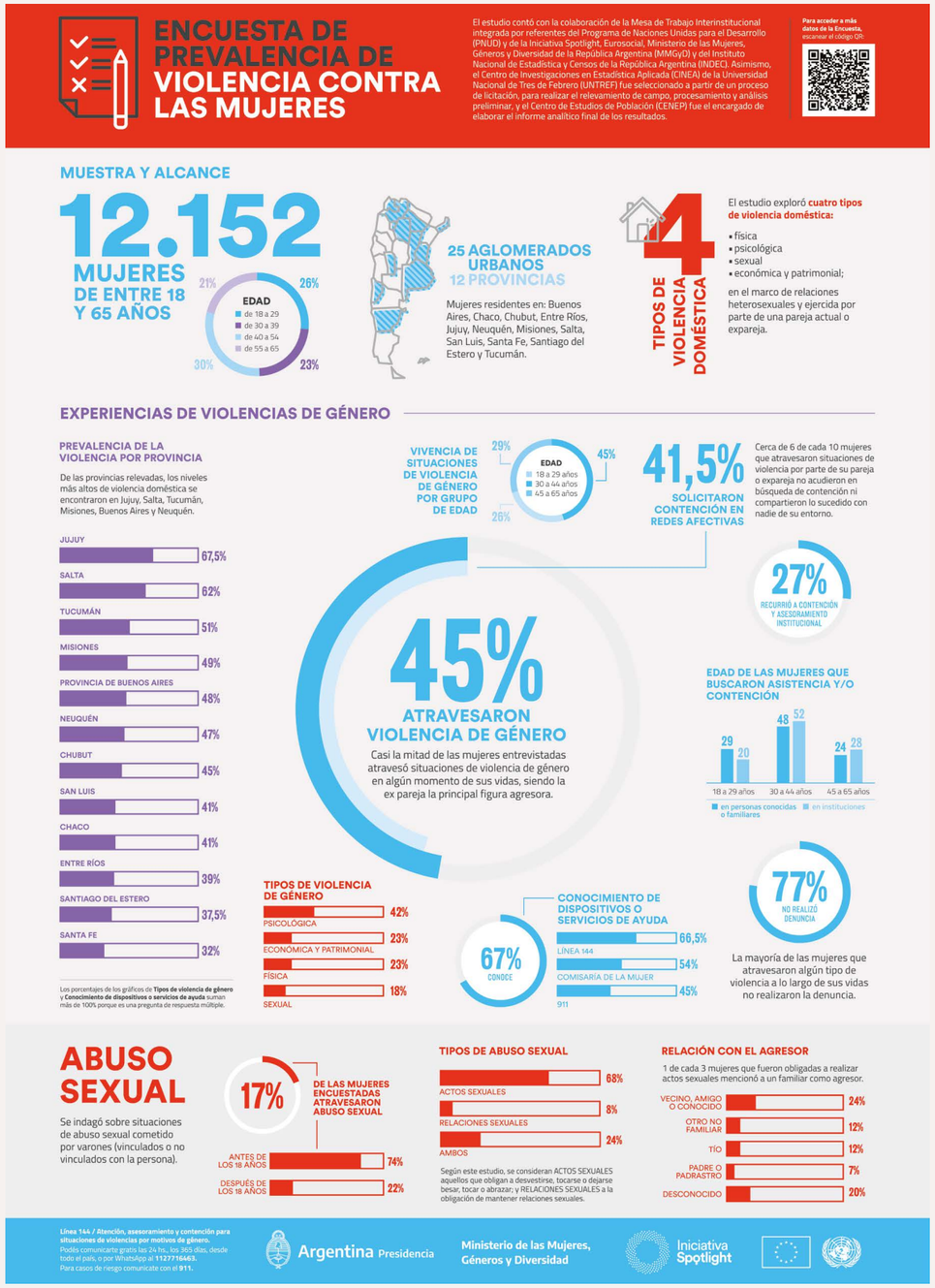
VIOLENCIA FÍSICA
- Golpear, dar patadas, empujar. Tirar objetos. Inmovilizar a la mujer. Ahorcamiento.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA
- Humillaciones, descalificaciones, celos, aislamiento de amistades y familiares, control.

VIOLENCIA SEXUAL
- Obligación de mantener relaciones sexuales y/o prácticas en contra de su voluntad, aun dentro del matrimonio.
- Tocamientos indeseados.
- Restricción de la decisión de la mujer respecto del uso de anticonceptivos y/o planificación familiar.

VIOLENCIA ECONÓMICA/ PATRIMONIAL
- Restricción de la autonomía económica de la mujer.
- Sustracción de los bienes económicos o materiales de la mujer.

La Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las Mujeres, realizada en el año 2022 por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y la Iniciativa Spotlight en Argentina,[8] arrojó los siguientes resultados:



9

[8] Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y la Iniciativa Spotlight en Argentina, "Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las Mujeres", Argentina, 2022, disponible en: **https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/encuesta_de_prevalencia_violencia.pdf**

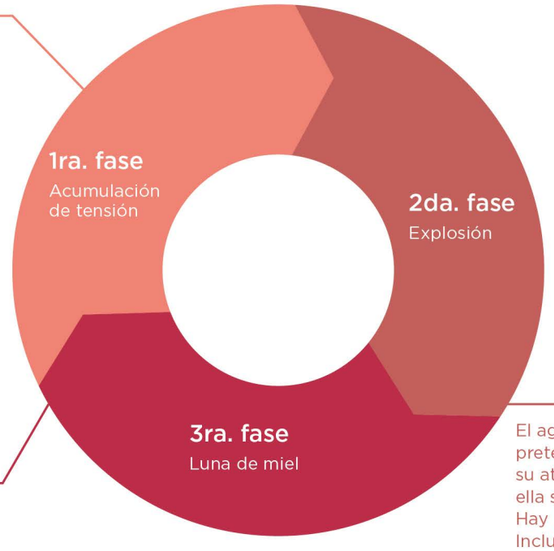
[9] Infografía: **https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/infografia_encuesta_de_prevalencia_violencia.pdf**

¿POR QUÉ CUESTA SALIR DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA?

Ante esta pregunta, muchas veces las respuestas son prejuicios y falta de información, por lo cual resulta oportuno brindar la siguiente herramienta:

¿POR QUÉ CUESTA SALIR DE LA VIOLENCIA?

La mujer busca mantener a su agresor tranquilo para evitar que explote. Hay insultos, reproches, escenas de celos, control y burlas.

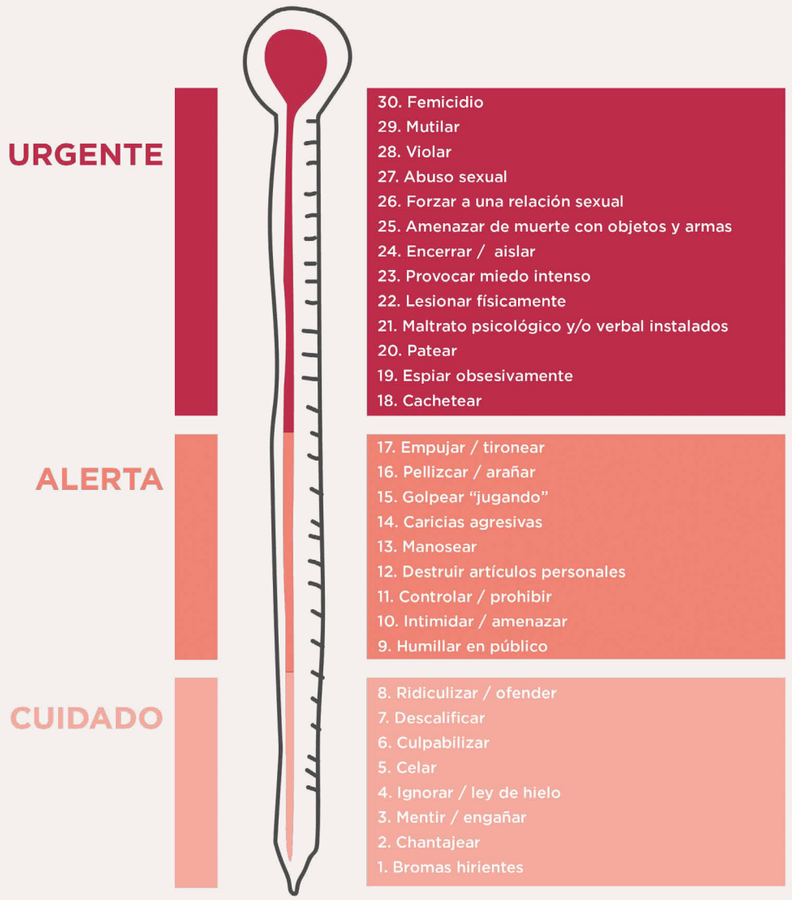


El agresor se arrepiente y pide perdón con promesas de cambio, interés sexual, regalos y "tranquilidad". Ella le cree porque piensa que no volverá a repetirse el suceso. Sin embargo, se repetirá una y otra vez, con mayor peligro para la víctima.

El agresor explota ante cualquier pretexto, culpando a la mujer de su ataque. Le hace creer que ella se merece el castigo. Hay incidentes de todo tipo. Incluso se llega a provocar lesiones severas y hasta la muerte de la mujer (femicidio).

¿POR QUÉ HABLAMOS DE LA ESPIRAL DE LA VIOLENCIA?

Porque con cada ciclo que vuelve a comenzar la violencia aumenta, se vuelve a repetir, pero los hechos suceden cada vez con más intensidad y mayor agresión física. Por esta razón, si el vínculo perdura durante muchos años, la escala de la violencia es mayor y suele suceder que la etapa de luna de miel ya no se repite en el ciclo y solo ocurren la fase 1 y 2, una y otra vez.



Así, podemos concluir que la violencia doméstica es la semilla de un sistema de poder en el que crece una dinámica desigual entre quien agrede y quien sufre la violencia, perpetuando sin límites esa subordinación.

La sociedad condena la violencia doméstica en la teoría, como comportamiento social, pero cuando se conocen casos concretos se reacciona de manera reticente, escéptica, eludiendo la condena de manera clara y contundente, por lo que la persona violentada silencia lo que le sucede por vergüenza, y cuando decide denunciarlo recibe respuestas de incredulidad.

B
NORMATIVA APLICABLE

"El proceso legislativo en materia de violencia doméstica y familiar se inicia en Latinoamérica y el Caribe en la década de los 90, con excepción de Puerto Rico que fue el primer país en legislar en 1989. Algunos países optaron por modificar sus códigos penales, introduciendo la violencia doméstica o la familiar como un tipo penal, en algunos casos con el carácter de falta y en otros como delito, y con sanciones de diversa gravedad en ambos casos; así lo hicieron Nicaragua (1996), Panamá (1995) y Puerto Rico (1989). Otros países, la gran mayoría, optó por aprobar leyes especiales, tal como lo hicieron Argentina (1994), Bolivia (1995), Colombia (1996) y Chile (1994). En esta segunda modalidad, la mayor parte de los países decidió por la judicatura civil como aquella competente para conocer de la materia, particularmente en los países en que se dictaron leyes de carácter proteccional y no sancionatorias, por ejemplo, en Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México y Paraguay. También hay algunos países, los menos, que optaron por las dos fórmulas, es decir, dictar leyes especiales –principalmente de protección– e incorporar al código penal una figura delictiva, por ejemplo, Honduras y Puerto Rico. Los países con sistemas de derecho común, en su mayoría, han aprobado estatutos de protección contra la violencia doméstica, por ejemplo, Dominica (2001), Jamaica (1995) y Barbados (1992). Por su parte, Guyana y Antillas Holandesas no cuentan ni con legislación especial ni han modificado las normas existentes, operando con las escasas posibilidades que les brinda la normativa penal general".[10]

[10] Comisión Económica para América Latina y el Caribe, "Buenas prácticas para la erradicación de la violencia doméstica en la región de América Latina y el Caribe", Santiago de Chile, 2005, pp. 21 y 22, disponible en: **https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5795/1/S05724_es.pdf**

Al marco normativo internacional, se incorporan leyes nacionales específicas que sirven como guía y recurso para defender los derechos que les asisten a las personas que sufren violencia doméstica, a saber:

→ **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, aprobada en la Argentina por la Ley N° 23.054, consagra los siguientes derechos: a la vida, la integridad física, psíquica y moral, la salud, la libertad y seguridad personales, la dignidad, la igualdad de protección ante la ley y de la ley e igualdad ante los tribunales y cortes de justicia con su debido proceso, así como el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes.

→ **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada en la Argentina por la Ley N° 23.179, contempla: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

→ **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, aprobado en la Argentina por la Ley N° 23.313, reconoce los siguientes derechos: a la vida, la integridad física, psíquica y moral, la libertad y seguridad personales, la igualdad de protección ante la ley y de la ley e igualdad ante los tribunales y cortes de justicia con su debido proceso.

→ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, aprobado en la Argentina por la Ley N° 23.313, reconoce el derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

→ **Declaración Universal de Derechos Humanos**, incorporada a nuestra Constitución Nacional en 1994 a través del art. 75, inciso 22, contempla similares derechos a los descriptos: igualdad en dignidad y derechos, no discriminación, a la vida, la libertad y seguridad personales, a un recurso efectivo ante los tribunales competentes y expresa que la familia tiene derecho a la protección de la sociedad y el Estado.

→ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres**, aprobada por la Argentina mediante la Ley N° 24.632, determinó que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual (art. 2, inciso a).

Asimismo, protege los siguientes derechos: la vida libre de violencias, la integridad física, psíquica y moral, la libertad y seguridad personales, a ser libre de toda discriminación, a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados, a que se respete su dignidad y la de su familia, a un recurso sencillo y rápido ante tribunales competentes, igualdad de protección ante la ley y de la ley.

→ **Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe y otros consensos regionales (Mar del Plata, 1994)**, la Conferencia Regional, en tanto órgano subsidiario de la CEPAL, es mucho más que una red de mujeres activistas, académicas o políticas; es la respuesta de los gobiernos de la región a las demandas de igualdad y su existencia da cuenta de la voluntad gubernamental de asumir compromisos que refuercen los adoptados en el ámbito internacional.

Así, se fijó como acción estratégica en el punto VI.I: "Promover y alentar la participación de la mujer y el hombre en pie de igualdad, alentando medidas tales como las licencias familiares para mujeres y hombres, de modo que tengan más posibilidades de equilibrar sus responsabilidades domésticas y públicas. Adoptar medidas para asegurar que se respeten los derechos de niñas y niños; en particular, que reciban un apoyo financiero adecuado de sus padres, haciendo cumplir las leyes relativas al pago de alimentos y teniendo especialmente en cuenta la protección legal y social de niñas y niños contra todas las formas de maltrato".

→ **Ley N° 24.417, de protección contra la violencia familiar**, establece que toda persona que sufriese lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de alguno de los integrantes del grupo familiar podrá denunciar estos hechos en forma verbal o escrita ante el juez con competencia en asuntos de familia y solicitar medidas cautelares conexas. A los efectos de esta ley se entiende por grupo familiar el originado en el matrimonio o en las uniones de hecho.

→ **Ley N° 25.087:** modificó el Código Penal eliminando el concepto de mujer honesta y amplía el de violación, reconoce distintos tipos de agresiones sexuales y establece las condiciones agravantes de la pena.

→ **Ley N° 26.485, Ley de Protección Integral a las Mujeres**, define la violencia doméstica en su art. 6, inciso a): "aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia".

El proceso legal para los casos de violencia doméstica se encuentra regulado por este cuerpo normativo, sin embargo, debe tenerse en cuenta que se trata de un proceso cautelar, temporario, y no resuelve medidas de fondo (art. 26, inciso b).

→ **Ley N° 26.791**, sustituyó los incisos 1, 4 y el texto in fine del artículo 80 del Código Penal e incorporó los incisos 11 y 12 al mismo, que quedaron redactados de la siguiente forma: "Artículo 80: Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

1. A su ascendiente, descendiente, cónyuge, excónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediare o no convivencia.

4. Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.

11. A una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género.

12. Con el propósito de causar sufrimiento a una persona con la que se mantiene o ha mantenido una relación en los términos del inciso 1. (...) Cuando en el caso del inciso 1 de este artículo, mediaren circunstancias extraordinarias de atenuación, el juez podrá aplicar prisión o reclusión de ocho (8) a veinticinco (25) años. Esto no será aplicable a quien anteriormente hubiera realizado actos de violencia contra la mujer víctima".

→ **Decreto N° 522/17**, reglamentó la Ley N° 26.879, de creación del Registro Nacional de Datos Genéticos V inculados a Delitos contra la Integridad Sexual.

→ **Ley N° 27.452**, **Régimen de Reparación Económica para las Niñas, Niños y Adolescentes y su decreto reglamentario N° 871/2018**, se crea dicho régimen cuando: a) su progenitor y/o progenitor afín haya sido procesado y/o condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio de su progenitora; b) la acción penal seguida contra su progenitor y/o progenitor afín, en la causa penal donde se investigue el homicidio de su progenitora, se haya declarado extinguida por muerte; c) cualquiera de sus progenitores y/o progenitores afines haya fallecido a causa de violencia intrafamiliar y/o de género.

→ **Ley N° 27.363**, modificó el Código Civil y Comercial de la Nación Argentina para privar de la responsabilidad parental a cualquiera de los progenitores que:

"a) Haya sido condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio agravado por el vínculo o mediando violencia de género conforme lo previsto en el artículo 80, incisos 1 y 11, del Código Penal de la Nación, en contra del otro progenitor;

b) Haya sido condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de lesiones previstas en el artículo 91 del Código Penal, contra el otro progenitor, o contra el hijo o hija de que se trata;

c) Haya sido condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito contra la integridad sexual previsto en el artículo 119 del Código Penal de la Nación, cometido contra el hijo o hija de que se trata".

→ **Decreto N° 123/2021**, crea el Consejo Federal para la Prevención y el Abordaje de Femicidios, Travesticidios y Transfemicidios en el ámbito del Programa Interministerial de Abordaje Integral de las Violencias Extremas por Motivos de Género creado por la resolución conjunta de los ministerios de Seguridad, de Justicia y Derechos Humanos y de Mujeres, Géneros y Diversidad N° 3/20, con el fin de establecer un ámbito de trabajo interinstitucional que garantice un abordaje integral, eficaz y articulado por parte de los distintos organismos involucrados del Estado nacional, de las provincias y de CABA en materia de prevención, investigación, sanción, asistencia y reparación de los femicidios, travesticidios y transfemicidios y de otras violencias extremas.

→ **Decreto N° 475/2021**, visibiliza y repara una desigualdad histórica y estructural en la distribución de las tareas de cuidado, reconociendo y valorando el tiempo que las mujeres destinaron y destinan a la crianza de sus hijas e hijos.

En consecuencia, dispone: "Al único fin de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la Prestación Básica Universal (PBU), las mujeres y/o personas gestantes podrán computar UN (1) año de servicio por cada hijo y/o hija que haya nacido con vida.
En caso de adopción de personas menores de edad, la mujer adoptante computará DOS (2) años de servicios por cada hijo y/o hija adoptado y/o adoptada.
Se reconocerá UN (1) año de servicio adicional por cada hijo y/o hija con discapacidad, que haya nacido con vida o haya sido adoptado y/o adoptada que sea menor de edad.
Aquellas personas que hayan accedido a la Asignación Universal por Hijo para Protección Social por el período de, al menos, DOCE (12) meses continuos o discontinuos podrán computar, además, otros DOS (2) años adicionales de servicio por cada hijo y/o hija que haya nacido con vida o haya sido adoptado y/o adoptada que sea menor de edad, en la medida en que por este se haya computado el tiempo previsto en el presente apartado" (art. 1).

En relación al marco jurídico analizado "la mayoría de los representantes de los gobiernos de la región, de las ONG y los estudios regionales y por países concuerdan con que gran parte de los problemas en la aplicación de las leyes de violencia doméstica provienen de las creencias y valores patriarcales de las autoridades llamadas a hacerla; creencias y valores –reconocidos o no, conscientes o no– tales como: la violencia doméstica es un problema privado, la familia debe mantenerse siempre unida, quien recibe maltrato es porque lo provoca, etc.

"El principal desafío es superar los enraizados patrones socioculturales machistas, sexistas y androcéntricos, así como la falta de voluntad política para crear mecanismos públicos con visión de género en las diferentes instancias estatales".[11]

C
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

La HCDN recomienda la aplicación de medidas de prevención de la violencia doméstica, así como de protección para abordar las situaciones que requieren un acompañamiento por parte de la misma:

- Realizar –como política pública a largo plazo– campañas de concientización y sensibilización, talleres, espacios de formación, conversatorios y toda acción que aporte a erradicar la violencia doméstica.

- Diseñar y ejecutar programas educacionales sobre los derechos de las personas (derecho a una vida libre de violencias, derecho a la integridad física, psíquica y seguridad personales, a la dignidad, etc.), a fin de brindar herramientas para su libre ejercicio.

- Desarrollar campañas para visibilizar las diversas manifestaciones de la violencia, especialmente aquellas que están "naturalizadas" y no se perciben como violencia a través de los medios de comunicación propios o de terceros. Articular y coordinar acciones conjuntas con representantes de las organizaciones de la sociedad civil y de organismos públicos que trabajan sobre esta problemática. Para ello, se podrán celebrar convenios de colaboración con servicios, instituciones privadas u otros organismos públicos especializados en el abordaje de situaciones de este tipo de violencia.

- Comprometer a las funcionarias y los funcionarios de esta Cámara a que realicen capacitaciones de concientización y atención de la violencia doméstica. Esta herramienta se acercará a los gremios para que puedan facilitar las mismas a sus afiliados y afiliadas.

- Formar cuadros técnicos en la materia que faciliten la elaboración de propuestas, el fortalecimiento de estas y la asesoría.

- Realizar acciones orientadas a la detección temprana de la violencia doméstica.

- Diseñar normas y protocolos de atención, a través de los cuales se brinde a la persona que sufre violencia doméstica: apoyo, información y asesoramiento para tomar las mejores decisiones y acciones para abordar su situación.

- Implementar estrategias de abordaje para preservar el ámbito laboral de las situaciones de violencia doméstica y atender su impacto.

- Facilitar canales de comunicación claros, concretos y concisos que permitan brindar una adecuada orientación.

- Llevar a cabo un monitoreo adecuado de los casos de violencia doméstica que se detecten en el ámbito de la HCDN.

- Confeccionar estadísticas para dar visibilidad a esta problemática.

[11] Comisión Económica para América Latina y el Caribe, "Buenas prácticas para la erradicación de la violencia doméstica en la región de América Latina y el Caribe", Santiago de Chile, 2005, p. 28, disponible en: **https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5795/1/S05724_es.pdf**

D
BUENAS PRÁCTICAS PARA SU ERRADICACIÓN

La violencia doméstica afecta todas las relaciones interpersonales de quien la sufre, por ello se recomienda la implementación –tanto a nivel individual como colectivo– de las siguientes buenas prácticas para prevenirla y erradicarla:

- Promover un cambio de cultura institucional creando un ambiente social y laboral que promueva las relaciones no violentas.

- Avanzar en la erradicación de la discriminación y de los estereotipos que de esta provienen, lo que también va dirigido a la erradicación de la violencia doméstica, ya que genera un cambio en los valores y percepciones que la perpetúan, por ejemplo, que dicha violencia es un "asunto familiar, privado o que las mujeres deben obedecer a sus maridos".

- Abordar de manera integral e interdisciplinaria los casos de violencia doméstica que se detecten.

- Aumentar los niveles de cuidado y autocuidado de los equipos que trabajan en el tema, en virtud del impacto que en ellos genera el tratamiento de casos sensibles.

- Manifestar, ante un caso abordado, que se cree en el relato de los hechos, y que se le brindará apoyo e información sobre distintos recursos a los que podrá dirigirse para salvaguardar su derecho a una vida libre de violencia para sí y para su grupo familiar.

- Tener una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, por parte de los equipos que trabajen con estos casos, favoreciendo la comunicación y un clima de confianza en el cual la persona afectada se sienta a resguardo y comprendida. La escucha activa y empática es fundamental al momento de la intervención, en este sentido, debe facilitarse un ambiente privado para realizar las entrevistas que garantice la intimidad y asegure la confidencialidad durante todo el acompañamiento.

- Involucrar a personalidades que se especialicen en esta problemática en el desarrollo e implementación de proyectos, programas, actividades, campañas, talleres, conversatorios, etc.

- Generar alianzas estratégicas con la sociedad civil en el diseño e implementación de las políticas públicas sobre la violencia doméstica.

- Coordinar y trabajar en conjunto con todos los sectores posibles y necesarios (público, no gubernamental, académico, empresarial, religioso, etc.), a fin de definir intereses y campos de acción en conjunto, así como promover valores universales para el abordaje de la violencia doméstica.

- Diseñar políticas públicas que perduren en el tiempo, a fin de evitar la incertidumbre que se percibe cuando hay un cambio de autoridades en nuestra institución y poder brindar en todo momento una respuesta concreta y seria ante los casos detectados.

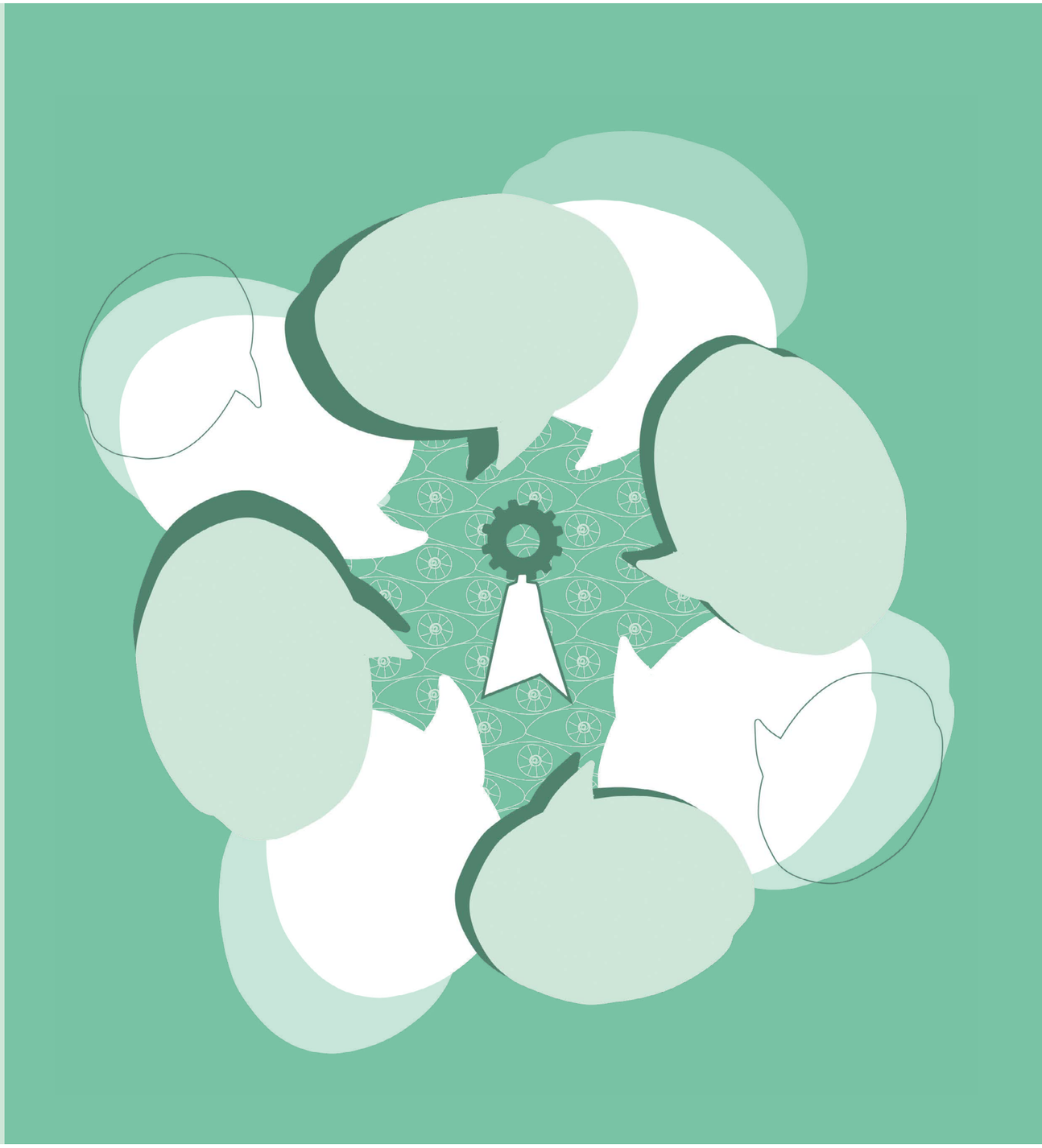
- Mejorar el compromiso de los funcionarios y las funcionarias y de todo el personal de la Cámara, aumentando la voluntad política para hacer frente a este tipo de violencia como un problema importante, de manera que se asegure la sustentabilidad de programas y de políticas públicas integrales.

- No incluir la conciliación o mediación obligatorias entre las personas involucradas, en que compulsivamente la persona afectada debe enfrentar a quien la agredió.

- No exigir la presentación de demandas o denuncias como requisito para acceder a recursos, asistencias o licencias laborales por violencia.

CAPÍTULO II

BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO



1.A
MARCO CONCEPTUAL DE LA VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral es una de las principales fuentes de inequidad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo. Sus consecuencias trascienden el plano individual, organizacional y social, por lo que el abordaje de esta problemática configura un tema central desde la perspectiva de los derechos humanos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, la define como:

"Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

ESTE TIPO DE VIOLENCIA IMPACTA A NIVEL INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL:

- **A nivel individual:** afecta la salud psicofísica, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen reflejándose como trastornos de ansiedad, depresión, trastornos gastrointestinales, cefaleas, trastornos en el sueño, y otras somatizaciones inespecíficas.
- **A nivel institucional:** perjudica el clima laboral y la productividad, incrementa el ausentismo y la utilización de licencias ofrecidas por el marco jurídico de la institución.

Por eso es indispensable adoptar medidas para erradicarla, promoviendo el respeto mutuo y eliminando la discriminación en el lugar de trabajo.

1.B
MANIFESTACIONES

La violencia laboral puede manifestarse a través de diferentes formas:

CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

Según el artículo 1° de la Ley N° 23.592 la discriminación se perpetúa cuando alguien "arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional (...)".

La ley es clara al establecer que se considerarán actos u omisiones discriminatorios "aquellos determinados por motivos tales como: raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

Esta discriminación la viven las mujeres y diversidades sexogenéricas en el ámbito laboral, partiendo del concepto de "división sexual del trabajo", en el que se diferencia la esfera pública de la privada.

La esfera privada se atribuye a las mujeres y personas LGBTIQ+, asignándoles como misión la reproducción de la vida, la organización familiar y las tareas de cuidado, mientras que los varones quedan a cargo del trabajo denominado "productivo", reservado a la esfera pública. Esta distribución jerárquica e inequitativa de las tareas de cuidado y producción es el origen de la inequidad social entre varones, mujeres y diversidades incidiendo directamente en la vida laboral y familiar.

El rol de "responsables del ámbito doméstico" produce segregación: "segregación horizontal, visualizada por ejemplo a través de la concentración del empleo femenino en los sectores de actividad con menor prestigio y peores condiciones laborales. Y segregación vertical, expresada a través de la desigual presencia de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con cuasi nula presencia femenina en las cúpulas directivas (...)".[12]

Además de la discriminación salarial, también nombrada como "brecha salarial", aparece el famoso "techo de cristal" que hace alusión a las dificultades que encuentran las mujeres mejor situadas en el mercado laboral para acceder a puestos directivos. Una minoría privilegiada que puede acceder a acariciar el techo, ya que la mayoría no logra subir los escalones.

DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde una mirada interseccional, a esta condición de género se suma la condición de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, es decir, que "tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".[13]

[12] Recio, Carolina y Torns, Teresa, "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación", *Revista de Economía Crítica* N° 14, ISSN 2013-5254, 2012, p. 190.

[13] Artículo 1°, anexo I de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Organización de las Nacional Unidad y con jerarquía constitucional en la Argentina a través de la Ley N° 27.044.

El artículo 2° del anexo I de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entiende por discriminación por motivos de discapacidad a "cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (...)".

En este sentido, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad –adoptada en el año 1999 y aprobada en la Argentina por la Ley N° 25.280– tiene por objetivo prohibir toda forma de discriminación que se encuentre fundamentada, de alguna manera, en la discapacidad.

En palabras de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, "la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva. Los tipos de límites o barreras que comúnmente encuentran las personas con diversidad funcional en la sociedad son, entre otras, barreras físicas o arquitectónicas, comunicativas, actitudinales o socioeconómicas".[14]

En virtud de lo expuesto, y tal como sostiene el "Manual de buenas prácticas en discapacidad"[15] del Estado argentino, resulta no solo necesario sino urgente "incluir a las personas con discapacidad con los entornos, la provisión de sistemas de apoyo individualizado, la mejora de la conducta adaptativa y la equidad".

ACOSO U HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO

El acoso u hostigamiento psicológico suele consistir en:

- aislamiento físico de la persona trabajadora.
- marginación a través de la hostilidad y la falta de comunicación.
- difusión de conceptos peyorativos.
- asignación de tareas humillantes, descalificadoras o de muy difícil concreción.
- menoscabo de la imagen de la persona frente a sus colegas, superiores, cambios continuos, etc.

[14] "Furlan y familiares vs. Argentina", fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sentencia del 31 de agosto de 2012, Serie C N° 246, párrafo 133, 2012.

[15] Oficina Nacional de Empleo Público de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la República Argentina, "Manual de buenas prácticas en discapacidad", 2022, p. 4, disponible en: **https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_discapacidad_0.pdf**

Respecto a la conceptualización específica del acoso u hostigamiento psicológico en relación a las mujeres, el artículo 6°, inciso c), del decreto N° 1.011/2010, reglamentario de la Ley de Protección Integral a las Mujeres, N° 26.485, lo define como "Toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o una trabajadora, ya sea una amenaza o una acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo grado o inferiores".

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de discriminación específica basada en el sexo, que afecta en forma desproporcionada a la mujer y a las diversidades sexogenéricas.

La OIT, en su documento sobre acoso sexual en el trabajo, sostiene: "El acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, 'bromas', la exhibición de fotografías o carteles que objetivan a las mujeres, el contacto físico o la agresión sexual. Independientemente de la forma que adopte, se traduce en un entorno de trabajo inseguro y hostil para la persona que lo experimenta, así como para los testigos y los compañeros de trabajo (sic). Además, la naturaleza a menudo 'normalizada' y persistente del acoso sexual puede tener efectos demoledores y conducir a un enorme sufrimiento personal, a daños a la reputación, a la pérdida de dignidad y autoestima por parte de las víctimas, y a que la familia, los amigos y los homólogos culpen a la víctima. Puede tener graves consecuencias para la salud, conllevar costes económicos considerables y afecta el funcionamiento de las empresas y, más en general, del mundo del trabajo".[16]

Son proposiciones, contactos físicos sin consentimiento, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de una autoridad jerárquica o de personas trabajadoras, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones y el ambiente laboral. Producen efectos en las personas que lo sufren, tanto de orden psicológico como emocional.

[16] Organización Internacional del Trabajo, "Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana", San José, Costa Rica, 2013, p. 9, disponible en: **https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf**

1.C
MARCO NORMATIVO

El ordenamiento jurídico argentino cuenta con una serie de normas que protegen a las personas trabajadoras de la violencia laboral. A continuación, se citan a título enunciativo:

→ **Artículo 14 bis de la Constitución Nacional:** todo trabajador/a tiene derecho a gozar de condiciones dignas de trabajo.

→ **Artículo 16 de la Constitución Nacional:** establece la premisa de igualdad ante la ley.

→ **Artículo 41 de la Constitución Nacional:** "Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras (...)".

→ **Artículo 43 de la Constitución Nacional:** "Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley (...)".

→ **Artículo 75, inciso 19, de la Constitución Nacional:** "Corresponde al Congreso: (...) Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores (...)".

→ **Artículo 75, inciso 23, de la Constitución Nacional:** "Corresponde al Congreso: (...) Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real 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, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (...)".

→ **Artículo 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos:** "Todas las personas son iguales ante la ley", en consecuencia, tienen derecho sin discriminación, a igual protección.

→ **Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:** "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

→ **Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:** "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (...)".

→ **Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:** "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo".

→ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** convoca a los Estados Parte a tomar medidas para la generación de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y para garantizar la igualdad en el goce de los derechos contemplados, sin discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, entre otros los derechos vinculados con el ámbito laboral, las condiciones de trabajo, la remuneración y la igualdad de oportunidades para ser promovido.

→ **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:** prohíbe el trabajo forzoso y obligatorio.

→ **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, aprobada por la Organización de las Nacional Unidas y con jerarquía constitucional en la Argentina a través de la Ley N° 27.044.

→ **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**, adoptada en el año 1999 y aprobada en nuestro país por la Ley N° 25.280.

→ **Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT ratificado por la Argentina mediante la Ley N° 27.580:** contempla que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

→ **Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT:** establece la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y dispone que cada país-miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

→ **Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT:** plantea la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

→ **Ley N° 23.592, regulatoria de los actos discriminatorios** (analizada cuando se trató la discriminación que reciben mujeres, diversidades y personas con discapacidad).

→ **Ley N° 26.485. Modalidades:** 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.

→ **Ley N° 26.657:** contempla el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas, y el pleno goce de los derechos humanos de quienes tienen padecimientos mentales.

→ **Resolución conjunta del Senado de la Nación y la Honorable Cámara de Diputados de la Nación N° 14/2018** (reglamentada por resolución conjunta del Senado de la Nación y la Honorable Cámara de Diputados de la Nación N° 4/2019):

- Se creó un protocolo para prevenir y erradicar la violencia laboral en ambas jurisdicciones, garantizando un ambiente libre de discriminación por cuestiones de género, orientación sexual, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales o de cualquier tipo en el Poder Legislativo nacional (art. 1°).
- Se creó un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género en cada sector del Congreso de la Nación que recibe las denuncias y brinda acompañamiento, asesoramiento, asistencia legal y psicológica (art. 1°).

1.D
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

Esta Cámara asume, a través de la presente guía, un compromiso abierto en contra de la violencia laboral por motivos de género, invitando a los diputados y las diputadas, a las autoridades de cualquier rango jerárquico y a las personas trabajadoras de esta Cámara a adoptar medidas desde lo individual y lo colectivo para prevenir situaciones violentas y sexistas, y contemplar la atención de quienes las sufran.

Recomendaciones basadas en las esgrimidas por la OIT:[17]

- Promover prácticas en sus entornos que contribuyan a poner fin a la violencia laboral en todas sus manifestaciones.

- Desarrollar una cultura constructiva basada en el trabajo decente, valores éticos, seguridad, respeto mutuo, cooperación, tolerancia, igualdad de oportunidades y trato.

- Evaluar los riesgos en el lugar de trabajo y cooperar en la elaboración de estrategias apropiadas de evaluación de los mismos.

- Fortalecer espacios de consulta, asesoramiento, contención y orientación en materia de violencia laboral. Para cuidar el proceso, debe mantenerse la confidencialidad hasta tanto finalicen las investigaciones pertinentes.

- Sensibilizar, difundir y capacitar sobre la temática para desnaturalizar prácticas y permitir así la visualización de situaciones de violencia laboral en todas sus manifestaciones.

- Proponer y realizar encuestas sobre este tipo de violencia a fin de visibilizar la problemática y adoptar medidas para su erradicación.

- Intervenir ante situaciones de violencia laboral por motivos de género; actuar de modo indiferente constituye una acción por omisión que refuerza el actuar de quien agrede.

- Realizar un análisis cuidadoso de cómo proceder ante situaciones de acoso psicológico o sexual para evitar el contacto entre la persona que agrede y la persona afectada, optando siempre por la solución que no estigmatice ni revictimice.

- Mantener una escucha activa y empática. En términos generales se busca no prejuzgar, ponerse en el lugar de la persona afectada y acompañar.

- Específicamente para prevenir y erradicar la violencia laboral por motivos de género hacia personas con discapacidad, se prevé:

  - Sugerir y diseñar apoyos, entendidos estos como aquellas herramientas para disminuir las barreras que limitan la participación activa. Son instrumentos para mejorar la integración de estas personas en su entorno laboral y contribuir a la construcción de una HCDN más inclusiva.

  - Crear productos y entornos que estén diseñados de modo accesible; que puedan ser utilizados por todas las personas en la mayor medida posible.

  - Realizar capacitaciones y campañas de sensibilización sobre esta temática para diputados, diputadas y para todo el personal de la Cámara.

  - Mejorar el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público.

[17] Organización Internacional del Trabajo, "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla", Ginebra, 2003.

1.E
BUENAS PRÁCTICAS PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

Para crear un entorno libre de violencia laboral y relaciones interpersonales adecuadas, se recomiendan las siguientes prácticas:

PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

- Promover el respeto mutuo entre los diputados y las diputadas de la HCDN, así como entre las personas trabajadoras de esta Cámara, sin distinción de jerarquías. Del mismo modo deben dirigirse hacia la ciudadanía.
- Fomentar el trabajo en equipo, la participación, la equidad y la colaboración recíproca. Con una composición diversa.
- Incentivar una responsabilidad compartida y transversal a toda la HCDN en la creación de un clima de trabajo positivo.
- Prevenir y erradicar la violencia laboral en todas sus manifestaciones, destinando los recursos necesarios y adoptando las medidas de prevención y de protección que requieran las personas afectadas.
- Impedir el ejercicio de acciones que supongan represalias contra el personal que haya planteado quejas o demandas contra la Cámara o contra alguien perteneciente a la misma.
- Cumplir y hacer cumplir la normativa vigente, tanto nacional como internacional, para erradicar la violencia laboral en todas sus manifestaciones.

PRÁCTICAS ESPECÍFICAS PARA LAS ÁREAS DE TRABAJO

- Fomentar un trato cortés en el lugar de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.
- Rechazar explícitamente cualquier conducta que implique violencia laboral y formular ante las autoridades, o quien corresponda, las propuestas que se consideren adecuadas para mejorar el entorno laboral.
- Utilizar canales de comunicación fluidos, eficaces e inclusivos con estilos respetuosos y evitando gestos, palabras, o actitudes que resulten ofensivas.
- Evitar las calumnias, las burlas y la propagación de rumores respecto de terceros.
- Emitir empáticamente opiniones constructivas.
- Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de las personas siempre y cuando no constituyan ideas y acciones discriminatorias.

A CONTINUACIÓN, SE CITARÁN ALGUNOS EJEMPLOS DE PRÁCTICAS COTIDIANAS QUE DEBEN SER REVISADAS Y EVITADAS A FIN DE ERRADICAR ESTE TIPO DE VIOLENCIAS:

PRÁCTICAS EVITABLES

Realizar burlas por motivos etarios, raciales, religiosos, políticos, sindicales, así como por el estado civil, situación de maternidad, identidad de género o discapacidad de una persona.

Censurar la libertad de expresión de las personas trabajadoras.

Aislar a alguien del equipo de trabajo.

Impedir la comunicación con una o varias personas en el lugar de trabajo.

Juzgar de forma ofensiva el desempeño de las funciones de una persona.

Obligar a realizar tareas en contra de la conciencia ética personal.

Quitar y/o no asignar tareas al personal.

Encomendar tareas absurdas, inútiles y/o degradantes, así como asignar tareas muy superiores o inferiores a las capacidades del personal o de imposible cumplimiento con los medios asignados.

Llevar a cabo amenazas verbales de violencia física.

Maltratar físicamente, gritar, insultar o tratar despectivamente a alguien.

Ocasionar daños a las pertenencias de una persona.

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ofrecer ayuda preguntando a la persona si quiere o la necesita y de qué modo podemos hacerlo. No insistir ni ofendernos si no acepta nuestra ayuda.

Respetar las necesidades individuales.

Destacar habilidades, no limitaciones.

No mostrar a las personas con discapacidad como fuente de inspiración solo debido a su discapacidad.

Repudiar el uso de lenguaje ofensivo y evitar los estereotipos negativos.

Enfatizar la necesidad de tener accesibilidad, no la discapacidad.

Hablar de frente y pausado con una persona con discapacidad auditiva, modular sin exagerar. No gritar. El contacto visual es imprescindible.

Hablar con una persona usuaria de silla de ruedas ubicándonos a su nivel.

Evitar correr las ayudas o apoyos (muleta, bastón, etc.), dar aviso ya que es su herramienta de autonomía.

Cerrar puertas o ventanas entreabiertas que pudieran implicar un obstáculo peligroso para las personas con discapacidad visual.

Liberar los espacios de elementos innecesarios, como cables de computadoras, tachos de basura y cajas.

Distribuir los escritorios de modo tal que se pueda establecer contacto visual entre los integrantes de un equipo de trabajo.

Identificar todos los desniveles existentes: puerta de entrada, ingreso al ascensor, oficinas, salas de reuniones, baños; así como baños adaptados para personas con discapacidad.

Entregar información impresa en diferentes formatos: digitalizado, en letra grande, disponible para enviar por correo o grabarla en un pendrive, entre otros.

2.A
VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO

La violencia por razones de género, cuyo marco conceptual fue descripto al inicio de la presente guía, se observa también en el ámbito laboral, por lo que merece una mención aparte a fin de brindar herramientas para su erradicación.

La promoción de la igualdad de trato entre los hombres, las mujeres y las personas LGBTIQ+ contribuiría a reducir la violencia en el lugar de trabajo.

Ante la violencia laboral contra las mujeres y las diversidades sexogenéricas, siempre se debe considerar la doble subordinación (de género y laboral) en la que se encuentran; la doble relación de poder:

↓

LA QUE RESULTA DE LA SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO: LO FEMENINO Y DIVERSO SE SUBORDINA A UNA ÚNICA IDEA DE MASCULINIDAD Y DETERMINA A PRIORI APTITUDES, COMPORTAMIENTOS Y CAPACIDADES.

↓

LA QUE SUBYACE EN TODA RELACIÓN LABORAL.

Estas asimetrías impactan en las relaciones de trabajo y en la cultura organizacional. Por este motivo, tratar la violencia laboral sin considerar las desventajas inherentes al género fortalece a quien abusa del poder y acentúa la desprotección de la persona afectada, aumentando la asimetría y –en consecuencia– la violencia.

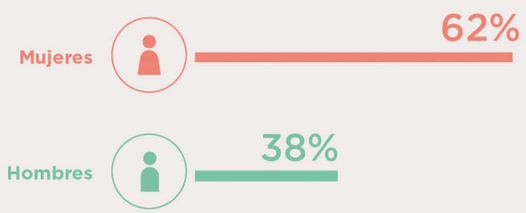
CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

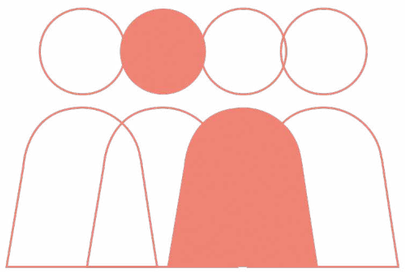
OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL • **OAVL**

Dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Casos. Consultas

2019 (primer trimestre)





86% → padeció violencia psicológica

8% → refirió haber sufrido violencia sexual

6% → violencia física

VIOLENCIA LABORAL

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y NODOS

2019

Encuesta por vía electrónica

1.443 MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+

Todo el territorio nacional

9 de cada 10 personas ▸ 88% ▸ **RECIBIÓ CHISTES, COMENTARIOS SEXISTAS, MACHISTAS Y/O DISCRIMINATORIOS**

25% Mujeres y personas LGBTIQ+ → **RECIBIÓ HOSTIGAMIENTO LABORAL POR NEGARSE A UN INTERCAMBIO SEXUAL**

MUJERES **15%**

DISCAPACIDAD **33%**

PERSONAS LGBTIQ+ **34,7%**

LES SOLICITARON FAVORES SEXUALES A CAMBIO DE UN BENEFICIO LABORAL

MUJERES	PERSONAS LGBTIQ+
41%	38%

REPORTARON SITUACIONES DE CIBERACOSO

Hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, páginas de internet o teléfono celular.

Con los datos citados se expone la gravedad de la problemática y, en consecuencia, la necesidad de brindar recursos desde el Estado para erradicar la violencia laboral por razones de género.

2.B
NORMATIVA APLICABLE

Como se detalló en el primer punto del apartado, en la Argentina los derechos de las mujeres y diversidades se enmarcan dentro del paradigma de derechos humanos que tiene raigambre constitucional y supralegal.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW– fue suscripta por la Argentina en 1985 a través de la Ley N° 23.179 y tiene rango constitucional desde el año 1994 a través del artículo 75, inc. 22, de nuestra Constitución Nacional.

Dicha norma define la discriminación contra las mujeres como "el menoscabo o la conculcación de derecho por cualquier motivo", asimismo considera que la discriminación puede ser efecto de acciones que tienen el objetivo de discriminar o de acciones cuyo resultado es la discriminación (sentido directo o indirecto).

Por otro lado, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar las Violencias contra la Mujer –conocida como Belem do Pará, por su lugar de celebración– tiene rango supralegal desde el año 1996 al ser aprobada por la Argentina mediante la Ley N° 24.632.

Aquel es el primer instrumento del sistema interamericano de derechos humanos que reconoce que cualquier tipo de violencia ejercida contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos fundamentales y una forma de discriminación contra las mujeres.

En ese sentido, define la violencia como: "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 ÁMBITO PRIVADO".

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha podido constatar que la violencia y la discriminación contra las mujeres todavía son hechos aceptados en las sociedades americanas, lo cual se refleja en la respuesta y en el tratamiento de los casos de violencia por parte de los funcionarios de la administración de la justicia y de la policía.

En consecuencia, se evidenció la necesidad de que los Estados diseñen y fortalezcan programas de capacitación para dichos funcionarios sobre la problemática de la violencia contra las mujeres como una grave violación a los derechos humanos.

Con respecto a este punto, la recomendación general N° 19 (1992) de la CEDAW sostuvo que "es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención".

Mediante recomendación general N° 35 (2017), el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó a los Estados Partes la aplicación de medidas preventivas, entre ellas, "la creación de programas de concientización que promuevan una comprensión de la violencia por razón de género contra la mujer como algo inaceptable y perjudicial, así como la creación de capacitación, educación y una formación obligatorias, periódicas u efectivas a los miembros del Poder Judicial, abogados y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluidos el personal médico forense, los legisladores y profesionales de la salud (...), a fin de equiparlos para prevenir y combatir debidamente la violencia por razón de género contra la mujer".

Aquí es pertinente resaltar la sanción de la Ley N° 27.499 a nivel nacional, conocida como Ley Micaela, a través de la cual se establece la capacitación obligatoria en materia de género para todas las personas que integren los tres poderes del Estado.

Como se ha nombrado, en 2009 se sancionó la Ley N° 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, reconociendo SEIS (6) tipos y OCHO (8) modalidades de violencias contra las mujeres, lo cual establece puntos de partida para el diseño y ejecución de políticas públicas para su prevención, como así también estándares judiciales para su investigación y juzgamiento.

La normativa citada precedentemente define en su artículo 6° la violencia laboral contra las mujeres como: "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 UN TEST DE EMBARAZO. CONSTITUYE TAMBIÉN VIOLENCIA (...) QUEBRANTAR EL DERECHO DE IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TAREA O FUNCIÓN".

Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática con el fin de lograr su exclusión laboral. Se fundamenta sobre el concepto de discriminación general, pero especifica el concepto en el decreto reglamentario N° 1.011/2010: "toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores" (artículo 6°, inciso c).

Por otro lado, cabe mencionar la Ley de Adhesión (2020) al Convenio N° 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y el Código Civil y Comercial de la Nación (2015) que reconoce, entre otras cosas, el valor económico de los trabajos domésticos y de cuidados.

En relación con leyes relativas a la comunidad LGBTIQ+, un punto de inflexión son 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.

Como se detalla en el *Cuadernillo Ley Micaela 2021* de la HCDN, dicho documento recoge una serie de principios relativos a la orientación sexual e identidad de género para alinear la interpretación y aplicación de normas de derecho internacional estableciendo estándares básicos, a fin de evitar abusos y proteger los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

A su vez, identifica las violaciones a los derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género, describe la universalidad de los derechos humanos y su aplicación a todas las personas sin discriminación, así como el derecho de toda persona a ser reconocida ante la ley. Entre otros conceptos desarrollados, establece la importancia de la no discriminación en cuanto al goce de los derechos económicos, sociales y culturales; esto incluye el empleo, el acceso a la vivienda, la seguridad social, la educación y los servicios de salud. En ese sentido, la observación general N° 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, que es el órgano de aplicación del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señaló que "los Estados Partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto (...) La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación (...)".

Con relación a esta temática a nivel nacional se destacan la Ley N° 26.618 (2010), de matrimonio igualitario, y la Ley N° 26.743 (2012), de identidad de género, la Ley N° 27.636, de acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins", y el decreto presidencial N°476/21 que incorporó la posibilidad de optar por la nomenclatura "X" en el DNI y el pasaporte. Y dentro de la HCDN, la resolución presidencial 1.098/20 que crea el Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para Personas Travestis y Trans.

2.C
MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA SU PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

Se encomienda a los diputados y las diputadas, a las autoridades de cualquier rango jerárquico y a todas las personas trabajadoras de esta Cámara a adoptar medidas para erradicar la violencia laboral por razones de género. A título de ejemplo se citan algunas recomendaciones a seguir:

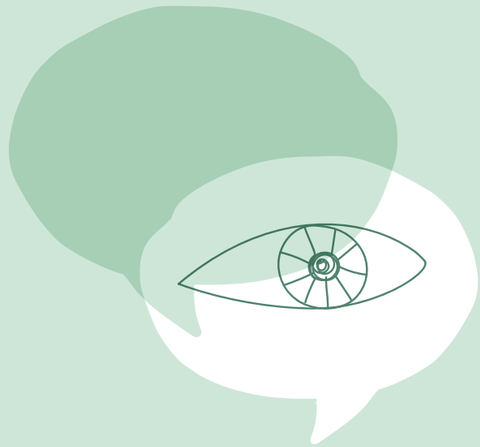
- Sensibilizar, difundir información y capacitar sobre violencia laboral por razones de género.
- Realizar las comunicaciones internas y externas de esta Cámara con perspectiva de género utilizando lenguaje no sexista.[18]
- Contar con un registro de datos desglosados por género para influir en las políticas públicas y los programas que promueven la inclusión.
- Confeccionar estadísticas que utilicen indicadores sensibles al género a fin de medir la existencia o no de políticas, programas o servicios relativos a la promoción de la equidad entre los géneros.
- Coordinar acciones entre los distintos niveles de organización de la HCDN.
- Diseñar y ejecutar políticas de abordaje directo de este tipo de violencia.
- Establecer políticas que derriben los estereotipos y la división sexual del trabajo.
- Adoptar medidas que permitan compatibilizar la vida familiar y laboral (licencias en general, flexibilidad horaria, trabajo a distancia) y promuevan activamente la corresponsabilidad en los cuidados.
- Asistir, orientar y acompañar a través de un equipo interdisciplinario a las personas en situación de violencia laboral por razones de género. Dicho equipo requiere de personal idóneo para el desarrollo de esa tarea.
- Garantizar las condiciones para que la persona afectada por este tipo de violencia pueda desempeñar en forma segura sus actividades laborales habituales.
- Adoptar medidas para actuar institucionalmente con quien cometa un acto de violencia laboral por razones de género, considerándolo una falta grave en el ámbito laboral.
- Celebrar convenios con organismos públicos y/o instituciones privadas para toda acción conducente a erradicar la violencia laboral por razones de género.
- Aplicar estrategias en materia de igualdad, inclusión y diversidad. En este sentido se recomienda establecer cuotas de género en la integración de los puestos jerárquicos, realizando un seguimiento de los indicadores de igualdad.
- Implementar campañas, programas y dispositivos que apunten a la construcción de masculinidades no violentas y comprometidas con los cuidados.

[18] Honorable Cámara de Diputados de la Nación, "Guía para el uso de lenguaje con perspectiva de género en ámbitos legislativos", Argentina, 2022, disponible en: **https://www4.hcdn.gob.ar/archivos/genero/archivos/guiadelenguajeext.pdf**

2.D
BUENAS PRÁCTICAS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO

En la HCDN se proponen, sin carácter de exhaustividad, las siguientes buenas prácticas para prevenir y erradicar la violencia laboral por razones de género:

- Evitar discursos y acciones estigmatizantes y discriminatorios.
- Difundir mensajes y realizar acciones que fortalezcan y colaboren con la equidad y el tratamiento igualitario de mujeres, diversidades y varones.
- Utilizar un lenguaje no sexista.
- Prescindir del uso de estereotipos, mitos o creencias que impliquen subordinación, inferioridad o dominación de las mujeres y diversidades por parte de los varones o que resulten degradantes y reductoras.
- Tratar respetuosamente a quienes padecen este tipo de violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.
- Generar una cultura de diálogo abierto basada en el respeto mutuo y la información.
- Fomentar espacios de participación en la formulación de iniciativas que inciden en la investigación, sanción y reparación de este tipo de actos de violencia y discriminación.
- Respetar el derecho a la confidencialidad y a la intimidad ante situaciones de violencia laboral por razones de género, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con dichas situaciones.
- Priorizar un enfoque diferenciado e interseccional con perspectiva de género al adoptar legislación, implementar políticas públicas, programas y mecanismos para remediar hechos de violencia laboral por razones de género.



CAPÍTULO III

BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA POLÍTICA POR RAZONES DE GÉNERO

A
MARCO CONCEPTUAL DE LA VIOLENCIA POLÍTICA POR RAZONES DE GÉNERO

Cuando hablamos de violencia política nos referimos a aquellas conductas que afectan el goce y ejercicio del derecho político-electoral (como ser: votar, participar del gobierno de su país, acceder a la función pública, ser electo o electa para un cargo), sin que necesariamente se relacione dicha conducta con el género de la persona afectada. Al incorporar esa dimensión podemos definir que son "aquellas acciones u omisiones que se dirigen a la persona en razón de su género, y que tienen un impacto diferenciado ante las demás personas, afectándola desproporcionadamente, menoscabando o anulando sus derechos político-electorales, incluso, en el ejercicio de un cargo público".[19]

Es decir que potencialmente los actos u omisiones simbólicos, verbales, patrimoniales, económicos, físicos, sexuales y/o psicológicos, realizados por el Estado o sus agentes, por superiores jerárquicos, colegas de trabajo, partidos políticos o representantes de los mismos, medios de comunicación y sus integrantes, un particular y/o un grupo de personas, pueden ser constitutivos de violencia política por razón de género. La gravedad de esta violencia recae en que su fin último es socavar la participación política de las mujeres y diversidades, y, por ende, el ejercicio pleno de sus derechos y la posibilidad de avanzar en más derechos.

Las mujeres y personas LGBTIQ+ fueron históricamente discriminadas y excluidas de la participación política, siendo los avances en esta materia fruto de las luchas encaradas por siglos para ser visibilizadas y lograr la igualdad.

[19] Instituto Nacional Electoral, "Guía para la prevención, atención y sanción de la violencia política contra las mujeres por razón de género", México, 2021, p. 2. disponible en: **https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2018/06/Violencia-pol%C3%ADtica-contra-las-mujeres-en-raz%C3%B3n-de-g%C3%A9nero.pdf**

La Ley N° 27.533 modifica la N° 26.485, Ley de Protección Integral a las Mujeres, y define en su artículo 4° a la violencia contra las mujeres como: "toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, 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, participación política, 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".

EN LO ESPECÍFICO, EL ARTÍCULO 5°, PUNTO 6), DE DICHA LEY ENTIENDE A LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES COMO:

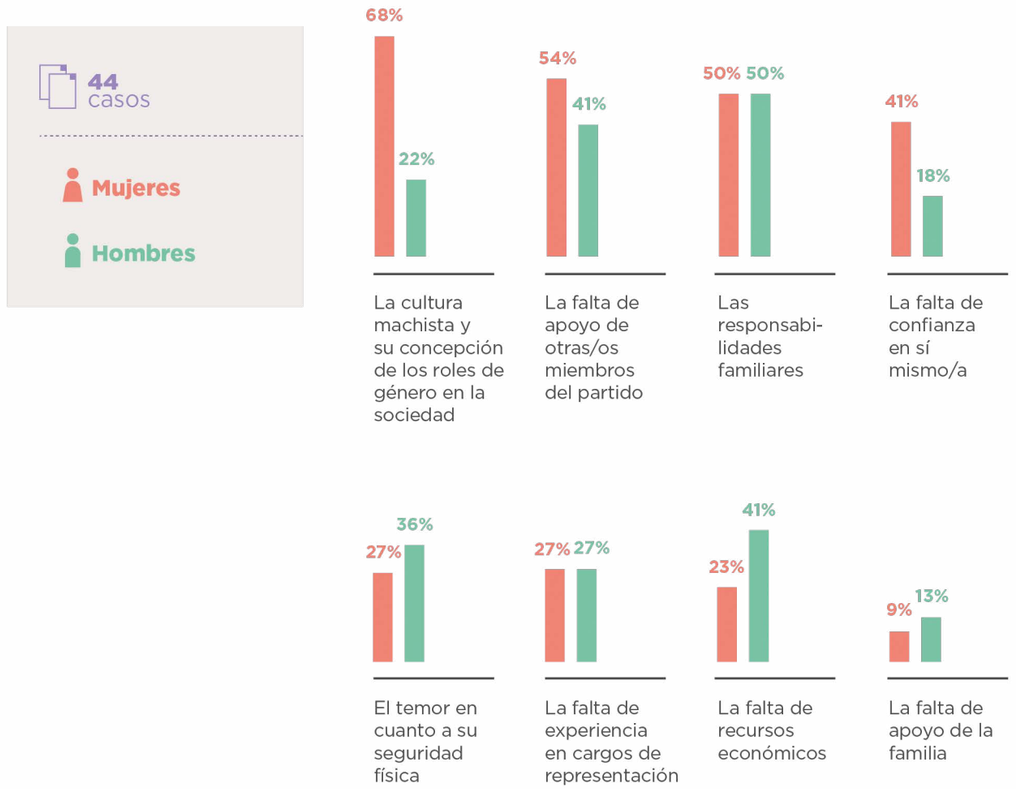
"LA QUE SE DIRIGE A MENOSCABAR, ANULAR, IMPEDIR, OBSTACULIZAR O RESTRINGIR LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER, VULNERANDO EL DERECHO A UNA VIDA POLÍTICA LIBRE DE VIOLENCIA Y/O EL DERECHO A PARTICIPAR EN LOS ASUNTOS PÚBLICOS Y POLÍTICOS EN CONDICIONES DE IGUALDAD CON LOS VARONES".

Continúa el artículo 6° tipificando las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diversos ámbitos. Así en el inciso h) del precedente artículo conceptualiza la **violencia pública-política contra las mujeres** como:

> “AQUELLA QUE, FUNDADA EN RAZONES DE GÉNERO, MEDIANDO 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 MENOSCABANDO 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”.

Con el marco conceptual de la violencia política por razones de género comprendido, en el siguiente gráfico se pueden visualizar de manera didáctica los factores que obstaculizan habitualmente la participación de las mujeres, lesbianas, trans, travestis y varones trans en la esfera política, constituyendo así, paulatina pero ininterrumpidamente, violencia política:

FACTORES QUE CONTRIBUYEN A OBSTACULIZAR LA PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA[20]



[20] Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, “Violencia política por razones de género: hallazgos de la investigación en la Legislatura de CABA”, Argentina, 2021, disponible en: **https://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4422&codcampo=20**

Los factores detallados se alimentan de prácticas y comportamientos que se autojustifican bajo el lema de que son “las reglas del juego político” y, para formar parte de él, la única alternativa es soportarlas a cualquier costo; convirtiéndose ello en un acto de violencia en sí mismo. A pesar de las terminologías de la ley y los informes que se puedan citar aquí, esta violencia no es solo contra las mujeres como tales, es contra toda persona que intente apartarse de la heteronorma.

Esto ha motivado a lo largo de la presente guía a incluir al resto de las identidades invisibilizadas. A continuación, podemos observar algunas de las prácticas y comportamientos mencionados que revelan la violencia política que padecen -en base a sus testimonios- las legisladoras de diferentes partidos políticos:[21]

INTERRUPCIONES EN EL USO DE LA PALABRA

“Diputados que cuando comenzamos a hablar comienzan a interrumpirnos, agresiones verbales, simbólicas. Desde el momento que empiezan a gesticular, levantarse o interrumpir el orden de la palabra cuando estamos defendiendo un proyecto de ley o cuando nosotras hacemos un homenaje o lo que fuere. Cuando pedimos la palabra nos interrumpen. No es uno, son varios”.

LA APARIENCIA FÍSICA Y LA VISA PERSONAL

“Jamás he escuchado en política ‘el gordo’. Estamos todos gordos en política. Nunca escuché que descalifiquen a un hombre por viejo o por pelado. A las muejeres es impresionante ese tipo de estereotipos. Llega hasta tal lugar porque es la amante de tal. Todo ese tipo de situaciones que te ponen en un lugar horrible”.

EXCLUSIÓN

“Otro tipo de violencia es que hagan una reunión y no te avisen y te enteras después. Que para tomar determinadas decisiones no te hayan avisado, ‘uy se me pasó’, ‘fue muy rápido’, o ‘estábamos acá’”.

CALIFICATIVOS DESPRECIATIVOS BASADOS EN EL GÉNERO

“Cuando una mujer se equivoca es ineficiente, no sirve. Cuando una mujer se exalta, ‘mirá, es quilombera, está medio loca, está exaltada’. Cuando un varón se equivoca rara vez se lo expresa. Cuando un varón se exalta, ‘mirá qué polenta tiene’”.

LA FORMA DE NOMBRAR A LAS MUJERES

“Por ejemplo el otro día me hicieron un reportaje. Cuando terminé me decían, ‘nunca te dijeron diputada’, Jamás le dicen señor a un diputado, le dicen ‘diputado’. A mi me dijeron todo el reportaje señora o el nombre de pila. A los hombres le dicen, ‘diputado Sánchez’. A nosotras nos dicen ‘Señora’, o nos nombran por nuestro nombre de pila. No le dicen a un diputado ‘José’”.

ALUSIONES AL ROL DE MADRE

“Se utiliza a los hijos para dañar a las mujeres políticas. Cuando hay una política mujer siempre te preguntan sobre tus hijos, dónde están tus hijos, qué están haciendo. Para generarte culpa. Jamás escuché que a los varones les pregunten eso. Supongo que entenderán que estará la esposa de esa persona ocupándose de los hijos. Supongo que pensarán que los esposos nuestros no se ocupan de nuestros hijos. Hay como una utilización de los hijos en detrimento de las carreras de las mujeres”.

[21] Disponible en: **https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/infografia-sobre-violencia**

VIOLENCIA POLÍTICA

Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en Política “Julieta Lanteri”

Perteneciente a la Fundación FUNDECO

2018

INVESTIGACIÓN

“NO SON LAS REGLAS, ES VIOLENCIA”

PRIMERA ENCUESTA NACIONAL SOBRE MUJERES EN POLÍTICA

Colaboración con la Fundación Friedrich Ebert Stiftung

517
MUJERES
Que participan en política

90%

DE LAS MUJERES ENCUESTADAS PERCIBIÓ HABER SUFRIDO ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO POLÍTICO.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

UNA DE LAS PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO POLÍTICO

7 DE CADA 10 MUJERES

RECIBIÓ BROMAS SOBRE SU ASPECTO FÍSICO, FORMA DE VESTIR O PERSONALIDAD

76% **RECIBIÓ COMENTARIOS SEXISTAS EXPLÍCITOS**

VIOLENCIA IMPARTIDA PRINCIPALMENTE POR:[22]

67,7%

VARONES MILITANTES CONSIDERADOS PARES

44,2%

SUS RESPONSABLES POLÍTICOS O AUTORIDADES PARTIDARIAS

62,8%

VARONES DESCONOCIDOS

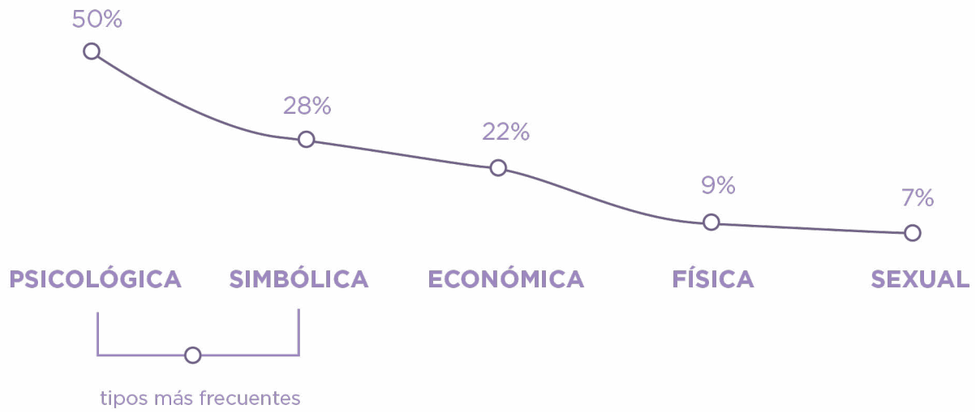
[22] Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en Política "Julieta Lanteri", 2019, "No son las reglas, es violencia", disponible en: **https://fundeco.org.ar/no-son-las-reglas-es-violencia/**

En relación a la prevalencia de las violencias que sufren las mujeres y personas LGBTIQ+ en la política, es interesante resaltar el estudio "Violencia política contra las mujeres en Argentina: experiencias en primera persona" realizado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género –ELA– en el año 2018.[23]

Según este artículo, en base a métodos cualitativos y cuantitativos y a entrevistas semi-estructuradas a 45 legisladoras y referentes mujeres de distintos partidos políticos de la CABA y 11 provincias del país, 8 de cada 10 encuestadas contestó afirmativamente ante el interrogante de haber percibido violencia a lo largo de su carrera política.

PRINCIPALES MANIFESTACIONES Y FORMAS QUE COBRA LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES EN LA ARGENTINA

En menos del 10% de los casos



[23] Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, "Violencia política contra las mujeres en Argentina: experiencias en primera persona", Argentina, 2018, disponible en: **https://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=3242&codcampo=20**

Tras el alto porcentaje que arrojó la **violencia simbólica** contra las mujeres, cabe recordar que el artículo 5°, inciso 5), de la Ley de Protección Integral de las Mujeres, N° 26.485, la define como: "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".

ASIMISMO, DICHA INVESTIGACIÓN PERMITIÓ CONOCER LAS CARACTERÍSTICAS DE QUIÉNES Y EN DÓNDE SE EJERCEN LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES EN LA POLÍTICA:

63% de las encuestadas señaló que se trató generalmente de varones

71%
Fue a través de las redes sociales

67%
Fue "alguien de otro partido" y "alguien de mi partido"

EN RELACIÓN AL ESPACIO EN EL QUE SE PRODUJERON LAS AGRESIONES:

62%
A través de internet

44%
En la sede o en alguna actividad del partido

40%
En el recinto

COMPLEMENTARIAMENTE A LO EXPUESTO, ACERCAMOS EL SIGUIENTE GRÁFICO ELABORADO TAMBIÉN POR EL EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO DONDE SE VISUALIZAN LOS ESPACIOS EN QUE LAS MUJERES SUFREN MAYOR VIOLENCIA POLÍTICA:[24]

[24] Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Violencia Política por razones de género: hallazgos de la investigación en la Legislatura de CABA", Argentina, 2021, p. 6, disponible en: **https://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4422&codcampo=20**

De los porcentajes citados podemos observar lo alarmante que resulta la violencia política contra las mujeres ejercida a través de las redes sociales e internet en general, por lo cual se aclaran aquí algunos conceptos vinculados con esta problemática.

Una de las modalidades más frecuentes es la **violencia mediática**, que, según el artículo 6°, inciso f), de la Ley N° 26.485, es entendida como:

"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 CONSTRUYA PATRONES SOCIOCULTURALES REPRODUCTORES DE LA DESIGUALDAD O GENERADORES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES".

Sumado a ello, el concepto de **violencia digital**, que, si bien no está definida en el marco jurídico vigente, es entendida como aquella que:

"AFECTA LA DIGNIDAD DIGITAL DE LAS MUJERES Y DISIDENCIAS AL LESIONAR ALGUNO O VARIOS DE SUS BIENES Y/O DERECHOS DIGITALES COMO LA REPUTACIÓN, LA LIBERTAD, LA EXISTENCIA, EL DOMICILIO, LA PRIVACIDAD Y LA INCLUSIÓN DIGITAL, O AFECTA CUALQUIER OTRO ASPECTO DE SU ACCESO Y DESENVOLVIMIENTO EN EL ÁMBITO VIRTUAL, EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, LA SEGURIDAD INFORMÁTICA DE SUS EQUIPOS Y DISPOSITIVOS Y LA INDEMNIDAD DE SU IDENTIDAD DIGITAL".[25]

[25] Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, "Guía Intervenciones para el abordaje integral de situaciones de violencia por razones de género", Módulo I "Herramientas Conceptuales para el abordaje de las violencias por razones de género", 2020, p. 15.

En este orden de ideas, cabe enfatizar que "(...) los juicios continuos contra las mujeres en los medios de comunicación –principales perpetradores de violencia simbólica que, basados en prejuicios y estereotipos, socavan la imagen de las mujeres como líderes políticas eficaces–, los mensajes violentos y las amenazas que reciben muchas mujeres que ocupan cargos públicos a través de las redes sociales –que a menudo afectan también a sus familiares–, constituyen solo algunos de los terribles actos de violencia que enfrentan las mujeres, por el hecho de serlo, en el ejercicio de sus derechos políticos".[26]

La Dirección General de Igualdad junto con el Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria de la HCDN llevaron a cabo un monitoreo de la red social Twitter de 104 candidaturas de todo el país durante la campaña electoral 2021, incluyéndose 73 candidatas y 31 candidatos con el objetivo de identificar la particularidad de la problemática. Así, se analizaron 1.124 comentarios en dicha red social que arrojaron los siguientes resultados en las diversas categorías de las manifestaciones estudiadas:

MANIFESTACIONES[27]

65%
→ Descrédito o persecución con base en estereotipos de género

20%
→ Divulgación de imágenes o mensajes que revelen información íntima

6%
→ Hostigamiento que restrinja en uso de la palabra

3%
→ Amenazas

2,5%
→ Imágenes o mensajes que dañen los elementos de la campaña electoral

3,5%
→ Acoso sexual

[26] Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará -MESECVI- "Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política", preparado por el Comité de Expertas del MESECVI. Comisión Interamericana de Mujeres, Estados Unidos, 2017. Link: **https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-ES.pdf**

[27] Dirección General de Igualdad y Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, "Violencia política por motivos de género en las elecciones 2021 –Monitoreo en redes sociales–", p. 19, Argentina, 2022, disponible en: **https://www4.hcdn.gob.ar/archivos/genero/archivos/InfViolenciaPolitica.pdf**

Los datos expuestos interpelan a tomar acción a fin de que las emisiones en los medios de comunicación, cualquiera sea, eviten la obstaculización o menoscabo de la participación política de las mujeres e integrantes de la comunidad LGBTIQ+ a través de la reproducción de estereotipos estigmatizantes u otras formas de violencia simbólica, como pueden ser la difusión de discursos violentos o de imágenes que vulneren su privacidad o su dignidad.

"Para las personas LGBTIQ+ las barreras de acceso y permanencia en espacios de poder todavía no se han superado; apenas si se están haciendo visibles. La discriminación y la violencia contra las disidencias sexuales y de género llevaron a su exclusión y marginación, con extremadamente pocas personas con participación en la arena pública, menos aún en espacios de decisión".[28]

De esta manera ha quedado demostrado que resulta imperioso concientizar sobre este tipo de violencia a fin de adoptar buenas prácticas para prevenirla y medidas de prevención y protección para contenerla y finalmente erradicarla. En este sentido, la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual en 2009, luego de un proceso de formación federal y participativo, ya había contemplado dentro de su articulado la violencia simbólica hacia las mujeres. Y la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, que de ella se desprende, publicó en 2020 10 recomendaciones a tener en cuenta para evitar reproducir esta violencia en los medios, que pueden encontrarse en su página web.

[28] Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, "Violencia contra las mujeres y disidencias en política a través de redes sociales. Una aproximación a partir del análisis de la campaña electoral en Twitter, Facebook e Instagram durante 2019". Buenos Aires, 2020, disponible en: **https://www.ela.org.ar/c/APP187/53/87/43/4234**

B
PARIDAD DE GÉNERO EN ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA

El "Atlas de las Luchas de las Mujeres – 90 años CIM" manifiesta que "la paridad busca reformular la concepción del poder político hacia un espacio que debe ser compartido igualitariamente entre hombres y mujeres".[29]

Esta concepción fue sentada como prioridad en el documento "Consenso de Quito" de 2007 al reconocer en el punto 17) "la paridad como uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política para erradicar la exclusión estructural de las mujeres".[30]

Así, los gobiernos de los 33 países participantes del documento en cuestión acordaron: "ii) Adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (...) y en los ámbitos nacional y local como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas".

A través de estos compromisos se fue allanando el camino para que las mujeres y diversidades propongan, debatan, diseñen, ejecuten y realicen un seguimiento de las políticas públicas que tiendan a satisfacer sus necesidades y otorgar derechos que mejoren su situación actual en materia de igualdad.

En el siguiente gráfico se recorre –sintética y didácticamente– una parte de la historia argentina hasta llegar a la sanción de la Ley N° 27.412, de paridad de género en ámbitos de representación política:

[29] Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, "Atlas de las Luchas de las Mujeres - 90 años de la Comisión Interamericana de Mujeres", Estados Unidos, 2018. Link: **http://www.oas.org/es/cim/docs/Atlas90-Digital-ES.pdf**

[30] Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), p. 3, recuperado de **https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf**

HISTORIA DE LA INCLUSIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN ARGENTINA: DEL CUPO A LA PARIDAD

Desde el retorno de la democracia en 1983 la Argentina fue un país pionero en promover la participación política efectiva de la mujeres.[31]

1991
Ley de Cupo
Gracias al activismo de mujeres de diferentes partidos, la Argentina fue el primer país del mundo en adoptar una ley de este tipo.

1993
La Ley de Cupo se implementa por primera vez en la Cámara de Diputados. Asimismo, el cupo comienza a expandirse a las provincias.

1994
Reconocimiento constitucional de las acciones afirmativas como el cupo.

2000
Las provincias comienzan a adoptar leyes de paridad: Santiago de Estero y Córdoba.

2002
Ley 25.674 de participación femenina en los sindicatos.

2003
La provincia de Río Negro adopta una ley de paridad.

2016
Las provincias de Buenos Aires, Chubut, Neuquén y Salta aprueban leyes de paridad.

2017
Aprobación de la Ley 27.412 de paridad de género en ámbitos de representación política.

2018
Se adoptan leyes de paridad en las provincias de Catamarca, Chaco, Mendoza, Misiones, Santa Cruz y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

2019
Se adopta la paridad en las provincia de Formosa.

2020
Se adoptan leyes de paridad en las provincias de Jujuy, La Pampa, La Rioja, San Juan, San Luis, Entre Ríos y Santa Fe.

2022
Ley de paridad en Corrientes.

[31] Gráfico disponible en: **https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/historia-de-la-inclusion**

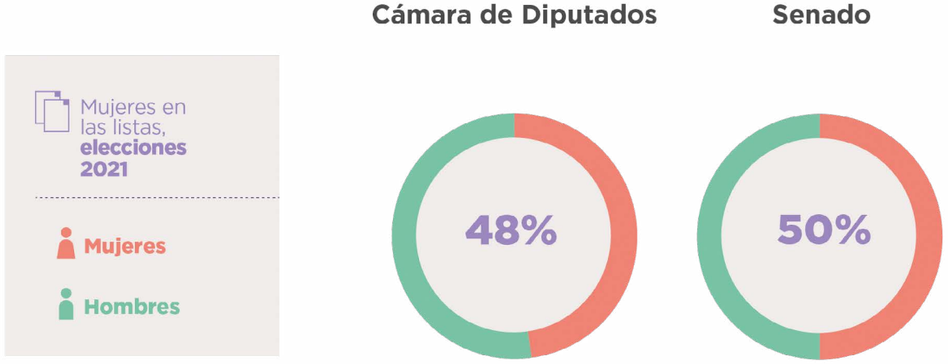
Mediante el gráfico precedente queda de manifiesto la lucha continua para tener una activa participación en el seno de los partidos políticos, los sindicatos y el acceso efectivo a cargos parlamentarios para ejercer sus derechos políticos.

Por ello se menciona la trascendencia de la Ley Nº 27.412 –publicada en el Boletín Oficial el 15/12/2017–, porque significó, sobre todo luego de su reglamentación mediante el decreto N° 171 –publicado en el Boletín Oficial el 08/03/2019–, la implementación por parte del Estado de una acción positiva para superar las barreras culturales y los prejuicios que gravitan sobre la temática de la igualdad.

Uno de los avances centrales de dicha ley fue instaurar la paridad de género en las listas de candidaturas legislativas nacionales, así su artículo 1° establece: "Las listas de candidatos/as que se presenten para la elección de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente (...). No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos (...)".

Como consecuencia de ello, las listas presentadas por los partidos en las elecciones legislativas de medio término de 2021 estuvieron compuestas por hombres y mujeres en cantidades equitativas:[32]

LAS MUJERES EN LAS CANDIDATURAS AL CONGRESO NACIONAL



[32] Gráfico disponible en: https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/las-mujeres-en-la-oferta

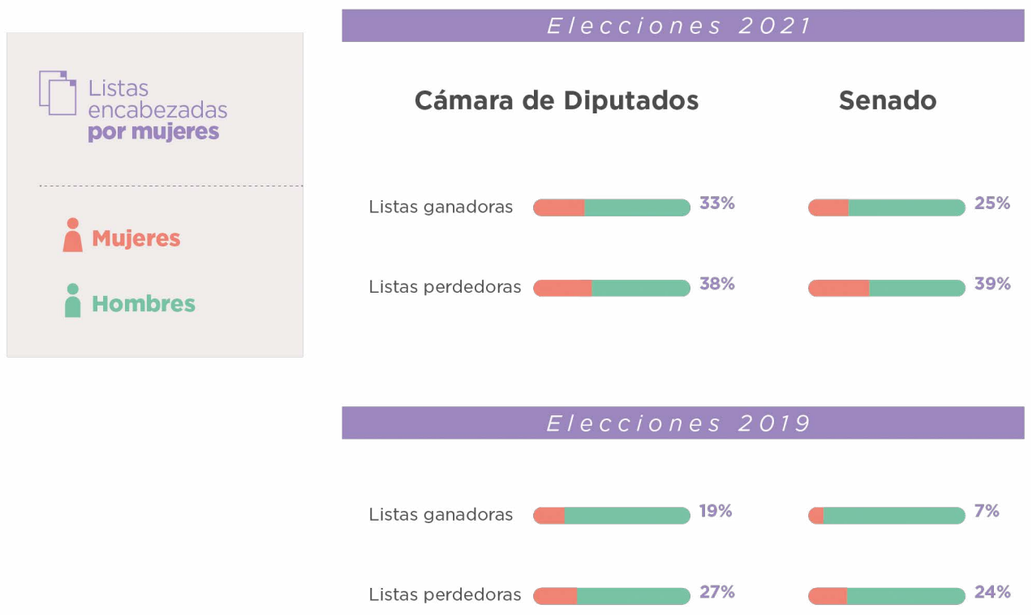
COMO CONSECUENCIA DE LA LEY DE PARIDAD, LAS LISTAS QUE PRESENTARON LOS PARTIDOS A LAS ELECCIONES LEGISLATIVAS DE MEDIO TÉRMINO EN 2021 ESTUVIERON COMPUESTAS POR VARONES Y MUJERES EN CANTIDADES EQUITATIVAS. SIN EMBARGO, PERSISTEN DESAFÍOS.

"La mayoría de los armadores son varones(...).

Obviamente, si las listas las siguen encabezando varones es porque tienen las lapiceras".

Entrevista a legisladora

- La paridad no se traslada automáticamente a todos los lugares de las listas.
- Aunque hay avances, la mayoría de las listas están encabezadas por varones.
- Una de las razones de este fenómeno está en la exclusión de las mujeres en los ámbitos en los que se negocian los lugares en las listas.



LEGISLADORAS DE DIFERENTES PARTIDOS COINCIDEN EN QUE LA PARIDAD COMO REGLA NO ES SUFICIENTE. ES NECESARIO TRABAJAR AL INTERIOR DE LOS PARTIDOS Y FORTALECER A LAS MUJERES PARA DISPUTAR EL PODER.[33]

"No solamente tenemos que discutir la paridad sino el poder".

"Si esperas o que te cedan el lugar porque es tu momento o que no tengas ningún conflicto no va a pasar porque la política es conflicto y tensión".

Más allá del ámbito nacional, "en América Latina, nueve países de la región adoptaron un marco normativo paritario en el nivel nacional de gobierno, orientado a regular la elaboración de las listas de candidaturas: Bolivia (2009), Costa Rica (2009), Ecuador (2008), Honduras (2012), México (2014) –y la paridad constitucional en todos los órganos del Estado (2019)–, Nicaragua, (2010), Panamá (2012), y Perú (2019). Todos estos, a excepción de Nicaragua, avanzaron en el diseño de una estrategia legal (ya adoptada y/o en discusión) contra el acoso y/o violencia política de género, lo que demuestra que se trata de un proceso que tiende a construirse de forma conjunta".[34]

Otro de los aciertos de la Ley N° 27.412 fue haber detectado y puesto en evidencia la ausencia de mujeres en las máximas instancias ejecutivas de las agrupaciones partidarias, de manera que para saldar esa asimetría se le impuso a las mismas la paridad de género en la conformación de sus órganos.

El artículo 5°, de la citada norma establece: "las juntas electorales partidarias se integrarán asimismo con un (1) representante de cada una de las listas oficializadas. Las listas de precandidatos deben presentar ante la junta electoral de cada agrupación (...) para su oficialización los siguientes requisitos: a) número de precandidatos igual al número de cargos titulares y suplentes a seleccionar, **respetando la paridad de género de conformidad con las disposiciones del artículo 60 bis del Código Electoral Nacional".**

[33] Gráfico disponible en: **https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/las-mujeres-en-la-oferta**

[34] Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres junto a ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, "Violencia contra las mujeres en política en América Latina: mapeo legislativo y proyectos parlamentarios", Estados Unidos, 2020, p. 8. Disponible en: **https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/ViolenciaPoliticaMapeoLegislativo-ES.pdf**

Continúa el artículo 6° de la norma bajo análisis, modificando el inciso b) del artículo 3° del Título I "Principios Generales" de la Ley Orgánica de Partidos Políticos, Nº 23.298, y estableciendo como condición sustancial para la existencia de los partidos: "(...) b) Organización estable y funcionamiento reglados por la carta orgánica, de conformidad con el método democrático interno, mediante elecciones periódicas de autoridades y organismos partidarios, en la forma que establezca cada partido, **respetando la paridad de género, sin necesidad del cumplimiento estricto del principio de alternancia (...)".**

Por su parte, el artículo 7° modifica el artículo 21 de la Ley Orgánica de Partidos Políticos, Nº 23.298, disponiendo: "La carta orgánica constituye la ley fundamental del partido cuyo carácter rigen los poderes, los derechos y obligaciones partidarias y a la cual sus autoridades y afiliados **deberán ajustar obligatoriamente su actuación, respetando la paridad de género en el acceso a cargos partidarios".**

El artículo 8°, incorpora al artículo 50 de la Ley N° 23.298 el siguiente texto: **"Son causas de caducidad de la personalidad política de los partidos: (...) h) la violación de la paridad de género en las elecciones de autoridades y de los organismos partidarios**, previa intimación a las autoridades partidarias a ajustarse a dicho principio".

En general se ha consolidado una práctica de avasallamiento de los derechos de las mujeres a participar en los cargos directivos de los partidos políticos, pese a su visible y destacada labor en la actividad partidaria.

Notado ello, en 2017 la Cámara Nacional Electoral se expresó, en los autos: "Villar, Daniel Osvaldo c/ Unión Popular O.N. s/ formula petición", a favor de la efectiva participación de la mujer en los órganos de gobierno partidarios respetando la ley de cupo femenino. En dicho pronunciamiento interpretó que las disposiciones de la Ley N° 24.012, Código Nacional Electoral deben ser aplicadas en los órganos de conducción partidarios a fin de permitir tutelar la participación efectiva de las mujeres en las listas de candidatos a cargos públicos electivos.

En esa oportunidad, los camaristas destacaron que "los partidos políticos tienen un rol esencial en la construcción de un sistema democrático inclusivo, que permita a las mujeres participar en pie de igualdad con los hombres en el juego político y en el interior de sus organizaciones".[35]

No obstante, en la cotidianeidad, los partidos políticos y organizaciones de representación política suelen repetir prácticas que obstaculizan al interior de sus instituciones la participación efectiva de las mujeres, las diversidades sexogenéricas, las personas con discapacidad, y otras tantas personas invisibilizadas.

[35] "Villar, Daniel Osvaldo c/ Unión Popular O.N. s/ formula petición", 2017, Fallo de la Cámara Nacional Electoral, Expte. Nº 6.713/2016.

Dichos obstáculos están relacionados con el acceso a cargos de dirección partidaria, el proceso de nominación y acceso a listas de candidatos/as de elección interna y popular, el acceso a recursos y financiamiento de campañas políticas, entre otros. Estas instancias suelen desarrollarse bajo una lógica patriarcal que se expresa en prácticas de acoso y/o violencia política de género, tanto en la competencia interpartidaria como intrapartidaria, y que caracteriza a estas instituciones, independientemente de su ideología partidaria.[36]

Respecto al rol central de los partidos políticos, por ser instituciones fundamentales del sistema democrático, personas jurídicas necesarias reconocidas en la Constitución Nacional en términos de Joaquín V. González,[37] deben construir una cultura que desplace el binomio político-patriarca y que introduzca una participación política activa y efectiva de las mujeres que obligue a levantar los obstáculos que impiden ejercer los derechos políticos.

La información y sensibilización aquí brindada se convierte en un humilde aporte de esta Cámara para la construcción e implementación de principios democráticos en nuestras prácticas y en nuestra institución.

[36] Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres junto a ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020, "Violencia contra las mujeres en política en América Latina: Mapeo Legislativo y Proyectos Parlamentarios", Estados Unidos, p. 67, Disponible en: **https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/10/Violencia%20contra%20las%20mujeres%20en%20politica%20en%20A_Amy%20Rosa%20Esther%20Rice-comprimido%20%281%29.pdf**

[37] González, Joaquín V., *Manual de la Constitución Argentina*, La Ley, Buenos Aires. Actualizado por Humberto Quiroga Lavié, 2021, p. 254.

C
NORMATIVA APLICABLE

En los apartados precedentes se ha analizado parte del marco jurídico vigente en materia de violencias contra las mujeres en general y violencia política contra ellas en particular. A continuación, se detallan diversas normas vigentes referentes a prevenir y erradicar la violencia política por razones de género:

→ **Artículo 37 de la Constitución Nacional:** en la cúspide de la pirámide normativa, la Carta Magna contempla: "Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio.

La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral".

→ **Ley N° 24.012, Código Electoral Nacional:** su artículo 1° sustituyó el artículo 60 del decreto Nº 2.135/1983, con las modificaciones introducidas por las leyes N° 23.247 y 23.476, por el siguiente:

"Artículo 60: Desde la publicación de la convocatoria y hasta 50 días anteriores a la elección, los partidos registrarán ante el juez electoral la lista de los candidatos públicamente proclamados, quienes deberán reunir las condiciones propias del cargo para el cual se postulan y no estar comprendidos en alguna de las inhabilidades legales.

Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos (...)".

→ **Ley N° 25.674, de asociaciones sindicales:** cabe resaltar las siguientes estipulaciones:

- Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad (artículo 1°).

- Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas (artículo 2°).

- Para integrar los órganos directivos, se requerirá (...):

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos/as.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo (artículo 3° que modifica el artículo 18 de la Ley N° 23.551)

→ **Decreto N° 514/03:** reglamenta la Ley N° 25.674, se destaca:

- Previo a la constitución de las comisiones negociadoras, la o las asociaciones sindicales deberán denunciar la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional de mujeres que establece el citado artículo 1° de la Ley N° 25.674.

  En caso de que se incumpla esta obligación o en caso de que la cantidad porcentual de mujeres denunciada fuera inferior a la cantidad porcentual de mujeres que se desempeñan realmente en el ámbito de negociación correspondiente, la autoridad de aplicación intimará a la organización sindical para que en el plazo de CINCO (5) días subsane la deficiencia, bajo apercibimiento de no constituir la comisión negociadora (artículo 1°).

- La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el artículo 18 de la Ley N° 23.551 modificado por el artículo 3° de la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate.

  A fin de verificar tales extremos la junta electoral o el órgano que cumpla esa función, deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente.

  En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior. En todas las listas de candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir. En el caso de cargos en órganos ejecutivos se deberá también cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. En el caso de cargos en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes (artículo 2°).

- La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función no podrá oficializar las listas que no cumplan con los requisitos detallados en el artículo precedente. La oficialización de una lista que contraviniera los requisitos de que se trata podrá ser impugnada, aplicándose en ese caso lo dispuesto al respecto, en el artículo 15 del decreto N° 467/88 (artículo 3°).

→ **Ley N° 27.533, de protección integral de las mujeres, se destaca:**

- El objeto de la presente ley es visibilizar, prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres (artículo 1°).

- Define la violencia política contra las mujeres: "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" (artículo 6°).

- Define la violencia pública-política contra las mujeres: "aquella que, fundada en razones de género, mediando 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 menoscabando 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" (artículo 4°).

→ **Del plano internacional con impacto a nivel local se destaca:**

- El documento "Consenso de Quito" de 2007, donde se reconoció en el punto 17) "la paridad como uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política para erradicar la exclusión estructural de las mujeres".

- El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)[38]: en el año 2017 definió la violencia política contra las mujeres como: "cualquier acción, conducta u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres, y que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos. La violencia política contra las mujeres puede incluir entre otras, violencia física, sexual, psicológica, moral, económica o simbólica".

[38] El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará es un sistema de evaluación entre pares consensuado e independiente para examinar los avances realizados por los Estados Parte en el cumplimiento de los objetivos de dicha Convención.

D
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

Dada la gravedad de la problemática, es necesario impulsar medidas tanto en el ámbito de esta Cámara como en las organizaciones sindicales, sociales y políticas. A continuación se proponen algunas recomendaciones:

- Promover campañas, implementar procesos de formación y sensibilización para la desnaturalización de este tipo de violencia.

- Coordinar intrainstitucionalmente el diseño de proyectos contra el acoso y/o violencia política de género.

- Promover, debatir y diseñar un régimen sancionatorio específico que desincentive la violencia política por razones de género.

- Realizar investigaciones y estadísticas sobre la problemática, sus causas, sus efectos y los vacíos legales que aún existen.

- Suscribir acuerdos de colaboración con organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil para el abordaje de la temática.

- Diseñar protocolos, herramientas, dispositivos, entre otros, referentes a la presente temática.

- Realizar repudios públicos a través de pronunciamientos y respaldos institucionales en diferentes instancias.

- Articular con redes de contención y asesoramiento en la materia para la implementación de una política integral, que haga seguimiento a los casos detectados.

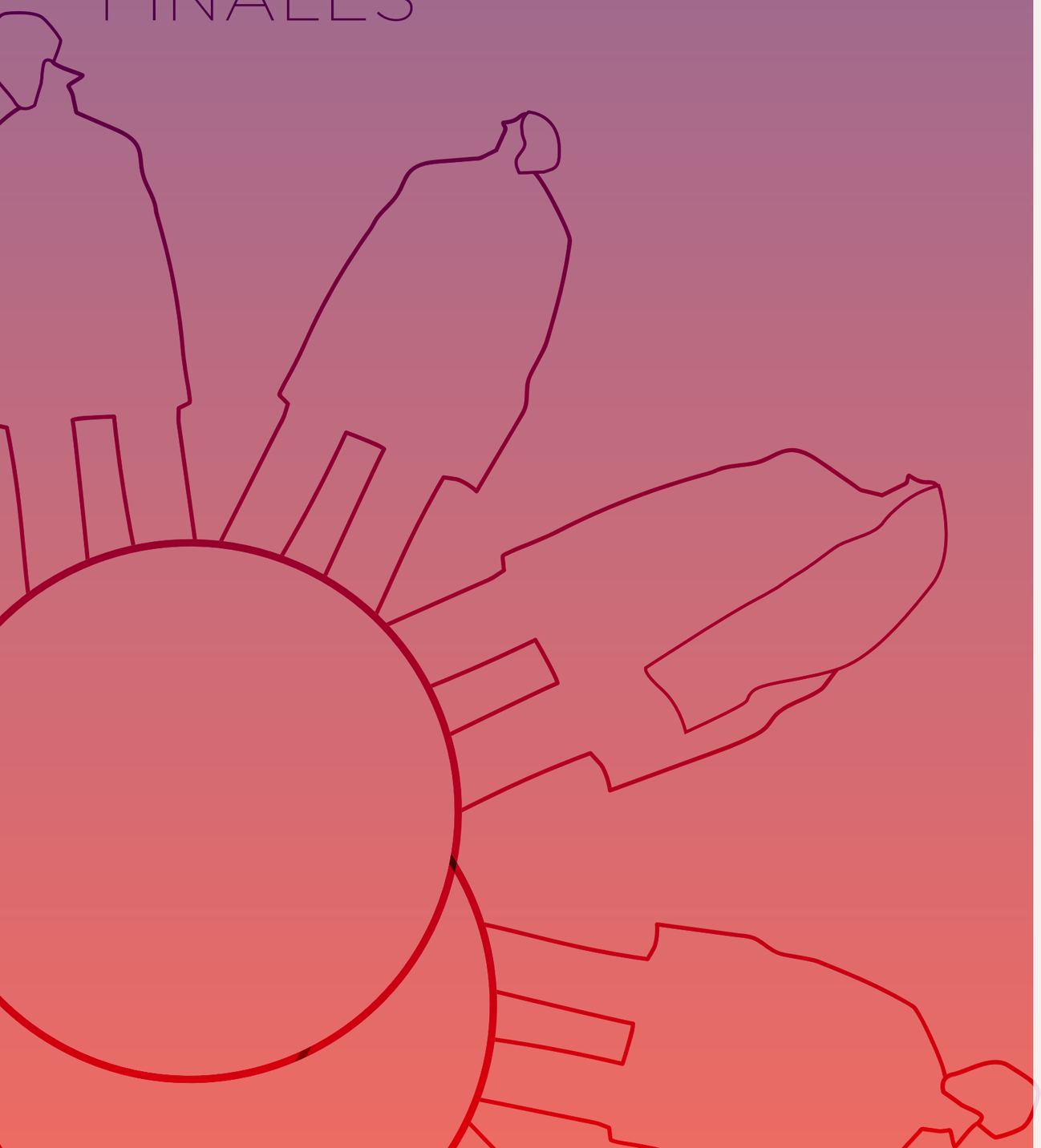
- Comprometer a los y las líderes partidarias a establecer mecanismos de prevención y denuncia del acoso y/o violencia política de género en las asambleas nacionales y partidos políticos.

E
BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA POLÍTICA POR RAZONES DE GÉNERO

A continuación, y a título enunciativo, acercamos una serie de recomendaciones para erradicar este tipo de violencia:

- Evitar actos u omisiones que impliquen violencia política por razones de género.
- Preservar la intimidad y la privacidad de las mujeres y diversidades que participan en la política.
- Utilizar un lenguaje respetuoso de las identidades de género.
- Observar el marco jurídico vigente, nacional e internacional, que reconoce el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres y diversidades sexogenéricas.
- Promover el trabajo en red de mujeres y de la comunidad LGTBIQ+ (por ejemplo, en bancadas, comisiones, entre otros). Visibilizar la participación de mujeres y personas LGBTIQ+ en la vida política, sea cual sea el grado de institucionalización o jerarquía.
- Promover un tratamiento libre de estereotipos en los debates públicos.
- Incentivar el compromiso de quienes lideren los partidos políticos con el tratamiento legislativo de proyectos contra el acoso y/o violencia política por razones de género. Garantizar el derecho al voto libre y secreto de las mujeres y diversidades; sus derechos de asociación y afiliación a todo tipo de organizaciones políticas y civiles.
- Facilitar información y difundir convocatorias para cualquier actividad que implique la toma de decisiones en el desarrollo de sus funciones y actividades.
- Asegurar campañas políticas que permitan una competencia electoral en condiciones de igualdad.
- Evitar las difamaciones, calumnias e injurias y/o la realización o distribuición de propaganda política o electoral que calumnie, degrade o descalifique a una persona candidata basándose en estereotipos de género que reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad o discriminación, con el objetivo de menoscabar su imagen pública o limitar sus derechos políticos y electorales.
- Velar por la confidencialidad de imágenes, mensajes o información privada de una persona candidata o en funciones, por cualquier medio físico o virtual, con el propósito de desacreditarla, difamarla, denigrarla y poner en entredicho su capacidad o habilidades para la política, con base en estereotipos de género.
- Impedir las amenazas o intimidaciones hacia las mujeres y diversidades o a su familia o colaboradores, con el objeto de inducir su renuncia a la candidatura o al cargo para el que fue electa o designada.
- Impugnar la imposición, con base en estereotipos de género, de actividades distintas a las atribuciones propias de la representación política, cargo o función.
- Asegurar el uso de cualquier recurso o atribución inherente al cargo, incluido el pago de salarios, dietas u otras prestaciones asociadas al ejercicio del cargo, en condiciones de igualdad.
- Rechazar cualquier fuerza, presión o intimidación que se utilice para suscribir documentos o avalar decisiones contrarias a la voluntad propia o a la ley.
- Repudiar la imposición de sanciones injustificadas o abusivas, impidiendo o restringiendo el ejercicio de los derechos políticos en condiciones de igualdad, o cualquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres y diversidades en el ejercicio de un cargo político, público, de poder o de decisión.

CONSIDERACIONES FINALES



La violencia es un fenómeno inherente a la humanidad desde su aparición y, a pesar del aparente progreso de algunas civilizaciones, se ha recrudecido aún más, manifestándose en diversas formas como la intolerancia ante las diferentes culturas y estilos de vida.

Las violencias analizadas en los apartados precedentes son producto del modelo político, social y económico dominante, de manera que, para prevenirlas y combatirlas, se requiere de un trabajo eficaz, interseccional, y del esfuerzo de todas las personas que conforman la HCDN. Por ello, esta guía, acerca información y recursos para su utilización tanto a nivel colectivo como individual, siendo esta la manera de lograr un verdadero cambio de paradigma.

Nadie está exento de atravesar situaciones de violencia ni de ejercerlas, sin embargo, existen identidades que la sufren sistemáticamente. En este sentido, el diseño y la ejecución de políticas públicas a corto, mediano y largo plazo tienen un impacto positivo en la prevención y erradicación de las violencias estudiadas a lo largo de la presente guía, siendo en la actualidad acogidas por diversos Estados para dar tratamiento y pronta respuesta cuando se materializan.

Un papel activo por parte del Estado en general, y de esta Cámara en particular, es una condición clave para la construcción de una sociedad justa e igualitaria.

En la HCDN, a través de la Dirección General de Igualdad –creada por RP N° 666/2020– y el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la Dirección General de Recursos Humanos –creado por RP N° 488/2020–, se han desarrollado y se mantienen activos diversos programas, proyectos, campañas de sensibilización y capacitaciones sobre género y diversidad que promueven un ámbito democrático, equitativo, libre de violencia y discriminación. Y en ese sentido esta guía se enmarca en el compromiso de que “las políticas públicas son el resultado de una serie de decisiones y acciones, intencionalmente coherentes, de diferentes actores, públicos y a veces no públicos –cuyas concepciones y marcos de sentido, nexos institucionales e intereses varían– que interactúan con el propósito de definir y pensar la solución de un problema considerado público. En el proceso de interacción se va configurando una representación de los problemas, de sus causas, sus soluciones y consecuencias”.

Así, la elaboración y distribución de esta guía como política pública de la Cámara aporta una herramienta fundamental para impulsar la transformación hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres y diversidades.

Los desafíos son múltiples, sin embargo, es importante apreciar la dimensión de los avances logrados y seguir trabajando para lograr una vida libre de violencias. Solo se logrará cuando todas las personas tengan derecho a vivir sus vidas plenamente respetando a las demás

BIBLIOGRAFÍA

- Castells, Manuel, “El fin del patriarcado: movimientos sociales, familia y sexualidad en la era de la información”, en *La era de la información. Volumen III*: *El poder de la identidad*, capítulo IV, México, Siglo XXI, 2000.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe,“Buenas Prácticas para la erradicación de la violencia doméstica en la región de América Latina y el Caribe”, Chile, 2005.

  Link: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5795/1/S05724_es.pdf

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, “Consenso de Quito”, en “Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe”, Ecuador, 2007.

  Link: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Guía práctica para la eliminación de la violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes”, Estados Unidos, 2021.

  Link: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/01_guiapractica_mv_v1_spa.pdf

- Defensoría del Público de la Nación junto a la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, “Recomendaciones sobre violencia política por razón de género en los medios”, en el marco del I Encuentro por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género, Argentina, 2022.

  Link: https://defensadelpublico.gob.ar/wp-content/uploads/2020/11/Recomendaciones-Violencia-Poli%CC%81tica-por-Razo%CC%81n-de-Ge%CC%81nero.pdf

- Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires, “Estado de implementación de la Ley N° 14.893. Licencia laboral por situaciones de violencia de género”, Argentina, 2022.

  Link: https://www.defensorba.org.ar/pdfs/informe-licencia-por-violencia-de-genero.pdf

- Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación junto al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, “Guía de buenas prácticas para espacios y equipos de trabajo inclusivos en la diversidad”, Argentina, 2021.

  Link: https://www4.hcdn.gob.ar/archivos/genero/archivos/accion.pdf

- Dirección General de Derechos Humanos, Ministerio Público Fiscal, Procuración General de la Nación, “Derechos de las personas con discapacidad. Dictámenes del Ministerio Público Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2012-2016)”, en *Colección de dictámenes sobre derechos humanos*, Argentina, 2016.

  Link: https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2016/07/Cuadernillo-3-Derechos-de-las-personas-con-discapacidad.pdf

- Dirección General de Igualdad y Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, “Violencia política por motivos de género en las elecciones 2021. Monitoreo en redes sociales.”, Argentina, 2022.

  Link: https://www4.hcdn.gob.ar/archivos/genero/archivos/InfViolenciaPolitica.pdf

- Dirección Nacional de Asistencia Técnica del Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Presidencia de la Nación, “Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones”, Argentina, 2018.

  Link: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituaciones-violenciaenorganizaciones.pdf

- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, “Violencia política contra las mujeres en Argentina: experiencias en primera persona”, Argentina, 2018.

  Link: https://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=3242&codcampo=20

- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, “Violencia contra las mujeres y disidencias en política a través de redes sociales. Una aproximación a partir del análisis de la campaña electoral en Twitter, Facebook e Instagram durante 2019”, Argentina, 2020.

  Link: https://www.ela.org.ar/c/APP187/53/87/43/4234

- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, “Violencia política por razones de género: hallazgos de la investigación en la Legislatura de CABA”, Argentina, 2021.

  Link: https://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4422&codcampo=20

- “Furlan y familiares vs. Argentina”, fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Serie C N° 246, 2012.

- Generalitat Valenciana, “Guía de buenas prácticas para la prevención de conductas de acoso laboral”, derivada de los “Protocolos de Prevención y Actuación ante el Acoso Laboral”, aprobados el 19/12/2017 en COPASESA, España, 2018.

  Link: https://prevencio.gva.es/documents/161660390/165946849/Gu%C3%ADa+de+buenas+practicas+para+prevenir+el+acoso+laboral_2018_cs/dad77d0d17594628a4062e0ebe137484#:~:text=El%20objeto%20de%20la%20Gu%C3%ADa,a%20la%20vez%20que%20pretende

- González, Joaquín V., *Manual de Constitución Argentina*, La Ley, Buenos Aires, 2001.

- Honorable Cámara de Diputados de la Nación, *Guía para el uso de lenguaje con perspectiva de género en ámbitos legislativos,* Argentina, 2022.

  Link: https://www4.hcdn.gob.ar/archivos/genero/archivos/guiadelenguajeext.pdf

- Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social del entonces Ministerio de Desarrollo Productivo de la Presidencia de la Nación, *Guía de buenas prácticas para la equidad de géneros y una perspectiva diversa en las entidades de la ESS*, Argentina, 2021.

  Link: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/11/buenas_practicas_entidad_de_genero.pdf

- Instituto Nacional Electoral, *Guía para la prevención, atención y sanción de la violencia política contra las mujeres por razón de género*, México, 2021.

  Link: https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2018/06/Violencia-pol%C3%ADtica-contra-las-mujeres-en-raz%C3%B3n-de-g%C3%A9nero.pdf

- Itatí González, Verónica,“Legislación argentina sobre violencia laboral en organismos estatales”, Revista *Anales* de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, Año Nº 47. Impresa: ISSN 0075-7411 Electrónica: ISSN 2591-6386, 2017.

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, *Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género. Pautas de acompañamiento para personas en situación de violencia*, Argentina, 2021.

  Link: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_de_herramientas_para_la_deteccion_de_senales_tempranas_de_las_violencias_por_motivos_de_genero.pdf

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, *Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género. Para la prevención, asistencia y erradicación de todas las formas de violencia por motivos de género*, Argentina, 2020-2022.

  Link: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y la Iniciativa Spotlight en Argentina, “Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las Mujeres", Argentina, 2022.

  Link: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/encuesta_de_prevalencia_violencia.pdf

- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual del gobierno de la provincia de Buenos Aires, *Guía intervenciones para el abordaje integral de situaciones de violencia por razones de género*, Módulo I: "Herramientas conceptuales para el abordaje de las violencias por razones de género", Argentina, 2020.

  Link: https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/MODULO%201.pdf

- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires, "Informe 2022- Incumplimiento de la cuota alimentaria en la provincia de Buenos Aires", Argentina. 2022.

  Link: https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/OBLIGACI%C3%93N%20ALIMENTARIA%2021.6.pdf

- Muller, Pierre e Yves Surel, *L'analyse des politiques publiques*, Editions Montchrestien, París, 1998.

- Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en Política "Julieta Lanteri", *No son las reglas, es violencia*, Argentina, 2019.

  Link: https://fundeco.org.ar/no-son-las-reglas-es-violencia/

- Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Guía orientativa para el tratamiento de casos de violencia doméstica destinada a operadoras/es de salud, educación, seguridad, comunitarios durante el aislamiento social preventivo obligatorio COVID-19", Argentina, 2020.

  Link: https://www.csjn.gov.ar/om/verMultimedia?data=4035

- Oficina Nacional de Empleo Público de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la República Argentina, *Manual de buenas prácticas en discapacidad*, Argentina, 2022.

  Link: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_discapacidad_0.pdf

- Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, *Atlas de las luchas de las mujeres - 90 años de la Comisión Interamericana de Mujeres*, Estados Unidos, 2018.

  Link: http://www.oas.org/es/cim/docs/Atlas90-Digital-ES.pdf

- Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres junto a ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, *Violencia contra las mujeres en política en América Latina: mapeo legislativo y proyectos parlamentarios*, Estados Unidos, 2020.

  Link: https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/ViolenciaPoliticaMapeoLegislativo-ES.pdf

- Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, MESECVI, "Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política", preparado por el Comité de Expertas del MESECVI, Comisión Interamericana de Mujeres, Estados Unidos, 2017.

  Link: https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-ES.pdf

- Organización Internacional del Trabajo, "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla", Ginebra, 2003.

  Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

- Organización Internacional del Trabajo, "Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana", San José, Costa Rica, 2013.

  Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf

- Organización Internacional del Trabajo, "El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción como estrategia de desarrollo en Argentina", 2013. Esta nota es una actualización de la nota "El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción en Argentina", de la Serie Notas OIT Trabajo Decente en Argentina. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, Buenos Aires, 2011.

- Organización Internacional del Trabajo, "Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016", Ginebra, 2016.

  Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

- Recio, Carolina, y Torns, Teresa, "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación", *Revista de Economía Crítica* N° 14, ISSN 2013-5254, Argentina, 2012.

- "Villar, Daniel Osvaldo c/ Unión Popular O.N. s/ formula petición", fallo de la Cámara Nacional Electoral, Expte. Nº 6.713/2016, Argentina, 2017.

LINKS PARA CONSULTA DE GRÁFICOS:

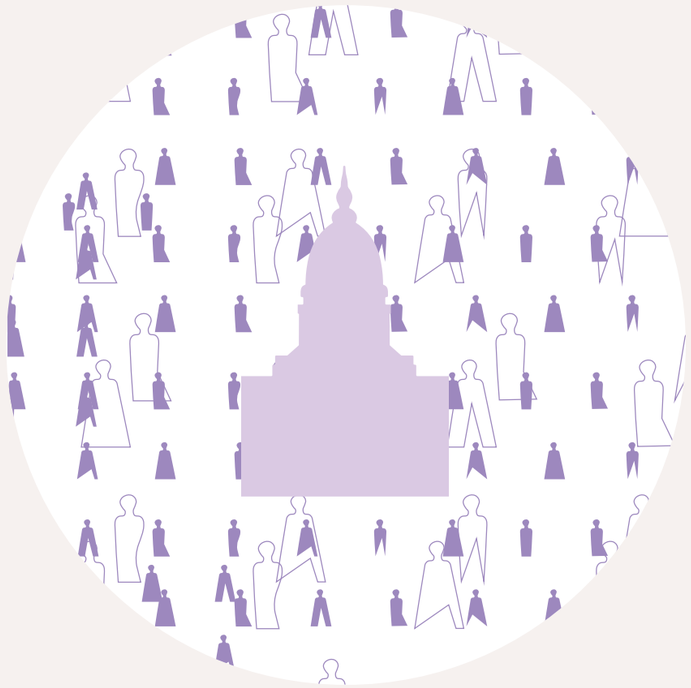
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/infografia_encuesta_de_prevalencia_violencia.pdf

https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre democracia-paritaria/infografia-sobre-violencia

https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/historia-de-la-inclusion

https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/las-mujeres-en-la-oferta

https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/las-mujeres-en-la-oferta



DIPUTADOS
ARGENTINA