# HACIA LA PARIDAD

Representación Política
y Administración Legislativa

Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria
Dirección General de Igualdad

20/8/20

*“Trabajar con Diputadas en conjunto ayuda muchísimo. El tema, por ejemplo, de la igualdad de género, el tema de la paridad, (...) es el tema que nos une a muchas, o a casi todas, y, entonces, posibilita también hablar de otros temas, porque ya identificaste un tema en común, entonces ya tenemos algo que nos acerca (...)”*

**Diputada entrevistada en**
**"Género y Labor legislativa"**
**HCDN, 2017**

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN ..... 3

2. FUNDAMENTACIÓN ..... 4

3. OBJETIVO GENERAL ..... 7

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 8

5. METODOLOGÍA ..... 8

6. RECORRIDO HISTÓRICO Y MARCO NORMATIVO DE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LAS MUJERES ..... 9

7. COMPOSICIÓN DE LA HCDN - SISTEMATIZACIÓN DE LOS DATOS ..... 18

7.1 COMPOSICIÓN DEL CUERPO
7.1.1 REEMPLAZOS
i. NO JUDICIALIZADOS
ii. JUDICIALIZADOS
7.2 MESAS DE AUTORIDADES
7.3 COMISIONES
7.4 ADMINISTRACIÓN DE LA HCDN
7.5 COMISIÓN PARITARIA

8. CONCLUSIÓN / DESAFÍOS ..... 38

9. BIBLIOGRAFÍA ..... 41

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo busca contribuir a los estudios centrados en analizar la dinámica de la participación de las mujeres y personas trans en los parlamentos, aportando evidencia respecto a su desempeño en Argentina para el período que se inicia con el recambio legislativo de 2019, en particular, dentro de la Honorable Cámara de Diputados y Diputadas de la Nación (HCDN). Para ello, nos proponemos analizar la representación -tanto descriptiva como sustantiva- de las mujeres y personas travesti/trans en el ámbito de la HCDN.

En tanto entendemos que hay una vinculación estrecha entre los cuerpos legislativos y las administraciones parlamentarias, indagamos lo que sucede en la HCDN a partir de dos dimensiones: 1. como espacio de representación política del pueblo de la nación y 2. como ámbito laboral donde se desempeñan una cantidad significativa de personas trabajadoras, con funciones heterogéneas.

Este estudio busca ser el antecedente para la creación de un sistema de indicadores que permita, periódicamente, actualizar la información aquí recabada, para su consulta pública.

Desde el Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria, de la Dirección General de Igualdad, y partir de la información oficial que recaba la HCDN desde distintas direcciones, ponemos a disposición este informe con el objetivo de visibilizar el estado de situación de la representación política, la composición de la planta trabajadora legislativa y contribuir a lograr relaciones igualitarias entre los géneros.

## 2. FUNDAMENTACIÓN

Dentro de los objetivos del Observatorio, nos proponemos realizar un mapa integral de la participación de las mujeres y personas travesti/trans en los espacios de representación política. Para ello, en este informe, daremos cuenta de la cantidad de bancas que ocupan las mujeres en la HCDN -teniendo en cuenta la vigencia de la Ley N° 27.412 "PARIDAD DE GÉNERO EN ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA"- y los lugares que ocupan las diputadas al interior del cuerpo.

Lo que queda claro es que no hay una relación automática entre la **representación descriptiva y la sustantiva.** "No hay que esperar que cada una de las mujeres electas al Parlamento se transforme automáticamente en defensora de los derechos de la mujer". Sin embargo, "existe también considerable evidencia empírica que muestra que es más probable que las legisladoras promuevan los intereses de las mujeres que sus contrapartes masculinas" (Franceschet en Ríos Tobar, 2008: 64).

Un aspecto escurridizo es qué se entiende por "temas o intereses de mujeres"; quizás clarifica la conceptualización referirse a la incorporación de la perspectiva de género a nivel del quehacer legislativo (....) pensar legislacio-

*"Diferentes estudios coinciden en que la mera existencia de mujeres en puestos de toma de decisión no es una condición suficiente para asegurar cambios en las leyes y políticas a favor de la igualdad de género. Por ejemplo, en Argentina, los informes de las organizaciones de la sociedad civil manifiestan que a pesar de una representación significativa de las mujeres en el Congreso: 'los números no dicen nada acerca de su verdadero grado de inclusión en la vida pública, ni del nivel de influencia e impacto que han logrado ejercer en sus respectivos puesto'. Por ende,* ***es necesario adoptar las medidas necesarias para garantizar la adecuada inclusión y participación de las mujeres en las instancias de decisión pública*** *que pueda influir en la elaboración de normas y políticas más equitativas. En otras palabras, como lo han enfatizado las expertas,* ***'es necesario ir más allá de los números'"*** (CIDH, 2011: 19).

*"La representación descriptiva hace referencia a la presencia e inclusión, a qué cantidad de mujeres acceden al ejercicio de cargos públicos; mientras que la representación sustantiva de mujeres, apunta a la actuación de las Diputadas, a aquellas actividades que son promovidas por legisladoras en favor de la igualdad de género (iniciativas legislativas, votaciones, lobby, etcétera)"* (León y Holguín, 2005).

nes, monitoreos y presupuestos acordes a los estándares de derechos humanos de las mujeres y personas LGTBIQ+- y de la organización parlamentaria -transformadora de los roles de género (....).

Debido a que entendemos que la democracia paritaria excede a la representación numérica, aunque su piso es la representación 50/50, avanzamos y pensamos qué lugares ocupan las diputada que componen la HCDN. Por ello, analizamos la conformación de la mesa de autoridades de la Cámara, así como la integración de las comisiones permanentes de asesoramiento legislativo y sus mesas de autoridades.

Democracia paritaria: su fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, tanto en la toma de decisiones, como en los mecanismos de participación social y política, y en las relaciones familiares. Alude no sólo a la igualdad de acceso a cargos electivos, sino también a los cargos de toma de decisión incorporando a la idea de democracia representativa, la diferencia sexual. A su vez si da un paso más, no basta con un incremento cuantitativo de las mujeres en espacios de decisión, sino que es necesaria una participación cualitativa que se traduce en que su voz y sus intereses se escuchen no sólo en las "políticas blandas" o tradicionales.

Para el raconto de las comisiones recuperamos lo que planteáramos en el informe "Género y labor legislativa" (HCDN - 2017) y agrupamos según la clasificación de Skard y Haavio – Manila (1985) en tres tipos:

**- Comisiones de reproducción:** aquellas que tratan los temas de política social, familiar, sanitaria, educativa, de vivienda, etc.



**- Comisiones de producción:** aquellas que tienen que ver con la política económica,fiscal, laboral, industrial, etc.

**- Comisiones de preservación del sistema:** las que tratan asuntos constitucionales, juicio político, relaciones exteriores, etc.

Luego, incorporamos la indagación en torno a las presidencias de los bloques políticos teniendo en cuenta la cantidad de diputados y diputadas que los integran.
Consideramos que se trata de una variable significativa de relevar en tanto el Congreso de la Nación es un cuerpo colegiado donde las

decisiones se toman a partir de los consensos entre los bloques. Como corolario, es preciso remarcar que la mayor gravitación la tienen aquellos bloques con mayor número de integrantes, siendo el principal, el bloque oficialista.

En segundo lugar, analizamos la HCDN como ámbito laboral. Diversas publicaciones avanzan en la consideración de la organización y la igualdad de género. Allí se miran las relaciones entre legisladoras y legisladores y se concluye que una organización que no sea igualitaria en su vida cotidiana difícilmente podrá legislar con perspectiva de género, (UIP; GUIA).

Nosotras nos centramos en un espacio de vacancia en la bibliografía: **el mundo legislativo a nivel de las relaciones laborales de las personas que integran las administraciones parlamentarias.** Entendemos este ámbito en el mismo sentido que los antecedentes mencionados, pero ampliamos y pensamos que relaciones laborales igualitarias contribuirán positivamente a leyes que tiendan a cerrar brechas y respetuosas de derechos humanos.

En principio, tomamos a las personas trabajadoras bajo el marco de la Ley N° 24.600 "Estatuto y escalafón para el personal del Congreso de la Nación", y allí recuperamos la proporción de personas por género en relación al total, así como la situación para los puestos de toma de decisión. Será objeto de futuras indagaciones hacer foco en las diversas direcciones que componen la administración parlamentaria para relevar las segregaciones aquí vislumbradas.

Complementariamente, realizamos un relevamiento sobre la composición histórica de la Comisión Paritaria Permanente puesto que ese es el espacio de negociación de los derechos de las personas trabajadoras.



Luego, revisamos la representación de mujeres entre las autoridades superiores, por fuera de la Ley N° 24.600, aquí incorporamos a las secretarías y prosecretarías. El Poder Legislativo Nacional cuenta con una organización más pequeña en relación a la de los Poderes Ejecutivo o Judicial, sin embargo, hay nombramientos dentro de la estructura legislativa que acompañan a cada gestión. Por ello, resulta especialmente relevante conocer los lugares que ocupan las mujeres y personas trans en cada período.

En todos los casos, nos propusimos dar cuenta de situaciones tanto de segregación vertical (techos de cristal) como horizontal, e identificar las brechas.

La **segregación horizontal** se refiere a la concentración de las mujeres en determinados sectores, ramas y empleos. “Se manifiesta en la sobre-representación de las mujeres en determinadas ocupaciones, generalmente identificadas como empleos de mujeres. La tipificación de las ocupaciones como “femeninas” suele reflejarse en la alta participación de las mujeres en el sector terciario de servicios, fundamentalmente en actividades que en cierto sentido reproducen las tareas reproductivas (en el área de educación, en servicios de salud, en servicios personales y en el empleo doméstico)”, (Rodríguez Enríquez, 2010: 14).

La **segregación vertical** significa una progresiva disminución de la presencia de mujeres a medida que los cargos adquieren mayor jerarquía. “Se sigue verificando la mayor dificultad que presentan las mujeres para prosperar en sus carreras laborales, en relación con los hombres. Así sigue persistiendo el fenómeno conocido como “techo de cristal” (glass ceiling), para aludir a las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en las escaleras laborales jerárquicas. El indicador más evidente de esta situación es la sub-representación de las mujeres en las posiciones ejecutivas, lo que puede interpretarse además, como una inequidad en el retorno a su inversión en educación y capacitación”, (Rodríguez Enríquez, 2010: 15).

El término **brecha de género** se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ejemplo: “brecha salarial de género”. Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político, (Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). “The Global Gender Gap Report 2012”. Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza).



## 3. OBJETIVO GENERAL

El presente informe busca obtener información sobre la cantidad de mujeres y personas travesti/trans que acceden a los cargos electivos y administrativos dentro de la HCDN, a su vez releva los roles que ocupan estas personas en esos cargos, ya sea en su incidencia en la toma de decisiones, y durante los procesos parlamentarios y administrativos.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Mostrar la conformación definitiva -desagregada por género- de la HCDN en la actualidad: a nivel del pleno, mesa de autoridades y comisiones permanentes por tipo.

2. Cuantificar la cantidad de bancas ocupadas por mujeres previamente a las elecciones de 2019.

3. Cuantificar la cantidad de escaños que debían ocupar mujeres inmediatamente después de realizado el recuento definitivo de votos correspondientes a la elección 2019.

4. Analizar los procesos de reemplazos (judicializados o no).

5. Analizar la composición de la planta trabajadora de la HCDN (Ley N° 24.600 y autoridades superiores) tanto a nivel general como en los distintos puestos de toma de decisión.

6. Analizar la composición actual e histórica de la Comisión Paritaria Permanente.

## 5. METODOLOGÍA

El presente estudio busca continuar el camino emprendido en "Género y labor legislativa" (HCDN, 2017), en este caso a través de la sistematización y análisis de registros administrativos. Se busca visibilizar el fenómeno de las mujeres y personas travesti/trans en cuanto a su rol como parlamentarias, haciendo un contrapunto con lo que sucede en la estructura administrativa, de manera que permita conocer la participación de las mujeres, no solo en términos de cantidad sino también en cuanto a su dinámica, en términos de los efectos de la participación en la actividad legislativa.

Si bien es posible encontrar variedad de estudios que abordan la cuestión de género en relación con el ámbito legislativo -los más reconocidos son los informes y recomendaciones que periódicamente publica la Unión Interparlamentaria (UIP), así como los que provienen del ámbito académico por especialistas en la materia-, es para resaltar que el presente, conlleva dos particularidades:

· La presente iniciativa surge desde la propia Cámara de Diputados y Diputadas, a partir de la visibilización y gradual institucionalización de la perspectiva de género en la administración legislativa que este año cristalizó con la creación de la Dirección General de Igualdad, en cuya órbita se encuentra el Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria de creación anterior.

· Este informe tiene como objetivo transformarse en un instrumento de medición periódica de la participación tanto política como laboral de mujeres y personas travesti/trans a partir del procesamiento de los datos oficiales de la propia Cámara, específicamente de: la Dirección General de Información Parlamentaria, la Dirección Secretaría, la Dirección General de Recursos Humanos, la Dirección General de Cultura y Museo y la Oficina de Atención al Diputado de la Dirección de Relaciones Oficiales.

## 6. RECORRIDO HISTÓRICO Y MARCO NORMATIVO DE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LAS MUJERES

Vamos hacer un breve resumen de cómo las mujeres fuimos conquistando distintos derechos políticos a lo largo de la historia en nuestro país.

Fue en 1947, el 9 de septiembre, cuando se aprueba la Ley N° 13.010 [1] "Derechos Políticos de la Mujer" y más tarde el 23 de septiembre del mismo año su reglamentación N° 29465/1947 [2].

Dicha Ley constituyó el primer paso hacia la incorporación formal de las mujeres al ámbito político. A partir de su promulgación, se les otorgaron los mismos derechos y deberes políticos que solo se les había garantizado a los varones, es decir, la obligatoriedad de votar en las elecciones a partir de los 18 años y el derecho a ser candidatas.

*El artículo 1º de la Ley N°13.010 establece «Las mujeres argentinas tendrán los mismos derechos políticos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que les acuerdan o imponen las leyes a los varones argentinos».*



1 http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/47353/norma.htm

2 http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000-234999/233958/norma.htm

Sin embargo, las mujeres pudieron votar cuatro años más tarde, en las elecciones de 1951. Fue entonces cuando en 1952 se incorporaron por primera vez a la HCDN 23 Diputadas mujeres de un total de 149, estas representaban un 15,44%. La ley significó un paso de gran trascendencia institucional, pero no fue suficiente para incorporar o crear espacios en los partidos políticos que incluyeran, de manera sistemática, a las mujeres.

**Listado de las primeras Diputadas:**

A

*ACUÑA, Judith Elida*
*AGUILAR de MEDINA, Generosa D.*
*ALVAREZ, Magdalena*
*ARGUMEDO de PEDROZA, Celia*

B

*BIONDI, Josefa*
*BRIGADA de GÓMEZ, Josefa D.*

C

*CASUCCIO, María Elena*
*CAVIGLIA de BOEYKENS, María C.*

D

*DACUNDA, Angélica Esperanza*
*DEGLIUOMINI de PARODI, Delia D.*

E

*ESPEJO de RAMOS, Juana Alicia*

F

*FLORES, Francisca Ana*

G

*GAETA de ITURBE, Dora Matilde*

M

*MACRI, Ana Carmen*

O

*ORTIZ de SOSA VIVAS, Dominga*

O

*PIOVANO de CASTRO, Mafalda*
*PRACANICO, Zulema Noemí*

R

*RODRIGUEZ de COPA, S. del Carmen*
*RODRIGUEZ, Celina E.*

S

*SALABER, Carmen*

T

*TEJADA, María Urbelina*
*TORTEROLA de ROSELLI, Isabel A.*

V

*VILLA MACIEL de COMO, Otilia*

En 1991 la Argentina adoptó la Ley N° 24.012[3] **"de cupo femenino en el Congreso Nacional",** la misma estableció una modificación al artículo 60 del Código Nacional Electoral (del Decreto N° 2135/83[4]), estableciendo un piso mínimo del treinta por ciento (30%) de mujeres en las listas para la elección de cargos y proporcionales "con la posibilidad de ser electas". La mencionada Ley regía bajo el principio de acción positiva, es decir, buscando generar mejores condiciones para las mujeres frente a la situación de desigualdad.
Dicha Ley fue reglamentada mediante el Decreto 379/93. Allí, se establecía un porcentaje mínimo de mujeres en las listas electorales. Así las cosas, las mujeres quedaban ubicadas en los últimos lugares sin poder tener acceso a ser elegidas. En ese contexto María Merciadri de Morini llevó su caso ante la CIDH y como consecuencia de una solución amistosa, se aprobó el nuevo Decreto 1246/2000[5] derogando el Decreto anterior.

Es por esto, que el nuevo Decreto en su artículo 2 dispone: "El treinta por ciento de los cargos a integrarse por mujeres, según lo prescripto por la ley 24.012, es una cantidad mínima. En los casos en que la aplicación matemática de este porcentaje determinare fracciones menores a la unidad, el concepto de cantidad mínima será la unidad superior..."; también establece que el cupo se aplica a la totalidad de los cargos electivos nacionales, dicho porcentaje se aplica a la totalidad de las listas, incluyendo al número de cargos que cada partido o alianza renueva, y que nunca puede haber tres personas seguidas del mismo sexo en las listas.

**Así, el cupo permitió no sólo aumentar la cantidad de mujeres en las bancas de nuestro Congreso, sino también ampliar la agenda parlamentaria incorporando un conjunto de temas antes desatendidos por un poder legislativo casi totalmente masculino.** La inclusión de mujeres en el proceso de deliberación y decisión permitió incorporar perspectivas sociales silenciadas en el debate público y feminizar la agenda legislativa al incorporar miradas y preocupaciones derivadas de la experiencia social de las mujeres (Caminotti, 2013).



3 http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm

4 http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/47989/norma.htm

5 http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/65634/texact.htm

***SOLUCIÓN AMISTOSA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS***

*"Un ejemplo destacable es el caso de María Merciadri de Morini (Argentina), en el cual la peticionaria alegó ante la CIDH que en la lista electoral de seis candidatos del partido Unión Cívica Radical para diputados nacionales de la Provincia de Córdoba, en Argentina, se colocó a una mujer en el cuarto y a otra en el sexto puesto. Con ello se violó la Ley N°24.012 y su decreto reglamentario Nº 379/93, por los cuales debió haberse colocado a dos mujeres dentro de los primeros cinco puestos. La peticionaria interpuso los recursos internos disponibles ante las autoridades judiciales, las cuales rechazaron su petición y su legitimación para actuar. Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación rechazó la apelación por considerarla abstracta indicando que "en las elecciones del 3 de octubre de 1993, la Unión Cívica Radical había obtenido un caudal de votos que le había consagrado cuatro diputados nacionales y en la causa se disputaba quién debía haber ocupado la quinta candidatura".* ***El Estado y los peticionarios suscribieron un acuerdo de solución amistosa en donde el Estado reconoció responsabilidad por los hechos y dictó un decreto por el que reglamenta nuevamente la Ley Nº 24.012 y derogó el decreto reglamentario Nº 379/93, con el fin de garantizar de forma concreta la participación de las mujeres en las listas de candidatos a cargos electivos nacionales.*** *Véase, CIDH, Informe N° 103/01, Caso 11.307, María Merciadri de Morini, Argentina, 11 de octubre de 2001"* (CIDH, 2011: 3, el resaltado es nuestro).

La **Reforma Constitucional** de 1994 significó un importante avance cualitativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres. En el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional se menciona que todos los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes, a su vez, establece que los tratados de derechos humanos allí incorporados tienen jerarquía constitucional y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías reconocidos en el texto constitucional, dejando abierta la posibilidad de que se incorporen otros instrumentos de derecho.

Por su parte, el derecho internacional reconoce a la participación política como un derecho humano cuyo ejercicio tiene tres manifestaciones (Torres García, 2012): en primer lugar el derecho a votar y a las personas de ser elegidas, a su vez, el derecho de toda persona a participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de personas representantes libremente elegidas y por último el derecho a acceder, en condiciones de igualdad, a la función pública.

De esta manera, lo ratifican los instrumentos internacionales a los cuales adhiere la Argentina, ya sea que cuenten con jerarquía constitucional o estén por encima de las leyes. Entre ellos: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 23), el Pacto de Derechos Civiles y Políticos (art. 25) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 7). Belem do Pará (art.6).
Entre los Principios de Yogyakarta se encuentra el derecho a participar en la vida pública (Principio 25).

"Todas las personas que sean ciudadanas gozarán del derecho a participar en la conducción de los asuntos públicos, incluido el derecho a postularse a cargos electivos, (...) sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género."

Así mismo en este principio los Estados se comprometen a revisar, enmendar y promulgar leyes "para asegurar el pleno goce del derecho a participar en la vida y los asuntos públicos y políticos (...) sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género y con pleno respeto a la singularidad de cada persona en estos aspectos".

Todo este desarrollo normativo lleva a que el Estado necesariamente incorpore el derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno, para garantizar las condiciones para el goce y ejercicio los derechos de las mujeres y personas LGTBIQ+ en igualdad y no discriminación.

***Igualdad:*** *el derecho de toda persona a ser tratada con igual consideración y respeto, a no recibir un trato discriminatorio y a que el Estado promueva las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. (Informe Ley Micaela, Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria - DG Igualdad HCDN)*

***No discriminación:*** *discriminación puede ser por objeto (con intención de discriminar) o resultado (sin tener la intención, discriminan como consecuencia de su aplicación) y que se da cuando no se respetan las condiciones de igualdad de todas las personas. No discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género: "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen*



Otro de los artículos que se sumaron con esta reforma fue el artículo 75 inciso 23, el cual le otorga la facultad al Congreso Nacional de promover medidas de Acción Positiva en relación a las mujeres que

garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales.

A su vez, estos derechos se ven reflejados en el Artículo 37 de la Constitución Nacional, en el cual se aplica de forma concreta el principio de igualdad consagrado en el Artículo 16, por razones de sexo permitiendo establecer discriminaciones positivas para garantizar la igualdad real de oportunidades entre las mujeres y los varones para el acceso a los cargos electivos y partidarios. Por medio de acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral hasta tanto se logre llegar a dicha igualdad.

***Acción Positiva:*** *Conjunto de medidas que son diseñadas y aplicadas para corregir una situación de discriminación de un colectivo social por su condición sexual, de etnia, raza o religión. Se trata de medidas de carácter temporal que se implementan en ámbitos y en periodos de aplicación concreta, para poder suplir una desigualdad. Su objetivo es lograr la igualdad de oportunidades entre los sexos (o géneros). (Diccionario de estudios de género y feminismo).*

***Igualdad formal (de jure)*** *presupone que se logra la igualdad si las normas jurídicas o de otra naturaleza tratan a varones y mujeres de una manera neutra, exigiendo criterios de distinción objetivos y razonables, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias (CIDH 2019)*

***Igualdad Real o Sustantiva (de facto)*** *Es el reconocimiento de condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades. Exige la aplicación de acciones específicas que corrijan las discriminaciones de facto o desventajas y remuevan asimetrías originadas por diferencias, sean éstas de género, de edad, étnicas u otras que producen efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en el ámbito privado o público. Esto implica que no solo debemos contar con igualdad de oportunidades, sino también con una igualdad de resultado. (ONU MUJERES 2014)*

***Igualdad de resultados:*** *es la culminación de la igualdad legal y la igualdad sustantiva, tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo, haciéndola eficaz en la práctica y no basada en la noción de justicia procedimental. Su obtención se logra a través de un trato desigual, por ello, requiere necesariamente del establecimiento de medidas especiales de carácter temporal para alcanzar la igualdad sustantiva, pilar al que aspira la democracia paritaria en todos los ámbitos de la sociedad. Permite la disminución de la brecha entre la igualdad jurídica y la igualdad real.*

Las primeras provincias argentinas en contar con Ley de Paridad fueron, entre los años 2000 y 2002: la provincia de Santiago del Estero (Ley N° 6.509), la provincia de Córdoba (Ley N° 8.901) y la provincia de Río Negro (Ley N° 3.717). Más adelante en el año 2016 se sumaron la provincia de Buenos Aires (Ley N° 14.848) estableciendo un cupo femenino del 50 por ciento en los cargos electivos de cuerpos colegiados, la provincia de Chubut mediante la Ley XII Nº 12 de Igualdad Política de Género que equipara las listas de candidatos provinciales y municipales sin autonomía, la provincia de Neuquén (Ley N° 3.053) y la provincia de Salta por medio de la (Ley N° 7.955) por la cual equipara todas las listas de candidatos y candidatas provinciales y municipales.

Al mismo tiempo, el 6 de noviembre de 2002 fue aprobada la **Ley de Cupo Sindical Femenino (Ley N° 25.674[6] , reglamentada por el decreto 514/2003[7] ),** con aplicación a las negociaciones colectivas y a los organismos de conducción de los gremios. En su artículo 1º, establece que 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". Para los cargos electivos y representativos, la Ley estipula una participación femenina mínima del treinta por ciento, a condición de que "el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores». Si la participación de las mujeres no alcanzara el 30%, el cupo femenino a aplicar debe ser «proporcional a esa cantidad" (Art. 3).

Por otra parte, la **Agenda 2030** de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, a la cual la Argentina se suscribe, en septiembre de 2015, fijó entre sus objetivos fundamentales: promover la igualdad de género a fin de constituir sociedades pacíficas e inclusivas, facilitando el acceso a la justicia y a los ámbitos gubernamenta-



6 http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=112

7 http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/83055/norma.htm

les para todos sin distinción. Es por esto que en su Objetivo 5 se busca, entre otras cosas, impulsar compromisos concretos e instalar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el centro de la agenda mundial. Específicamente la meta 5.5 se propone "asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública".

Finalmente en diciembre del año 2017 se aprueba la **Ley N° 27.412**[8] **sobre Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política** a nivel nacional y en marzo de 2019 se reglamentó a través del decreto presidencial N° 171/19[9]. Dicha Ley introdujo modificaciones en el Código Electoral Nacional (Ley N°19.945 t.o. por el Decreto N° 2135/83 y sus modificatorias) y en la Ley N° 23.298 Orgánica de los Partidos Políticos.

Por su parte, la Ley N° 27.412 sobre Paridad de Género trae una modificación al artículo 60 bis del Capítulo III Oficialización de la lista de candidatos, del Título III De los actos preelectorales, del Código Electoral Nacional, por el cual se establecen los criterios para la oficialización de listas para los cargos 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. Esto implica que **no solo la mitad de las listas deben ser integradas por mujeres, sino que deben cumplir con el requisito de la alternancia desde la primera persona candidata titular hasta la última suplente.**

A su vez, trae una modificación a los artículos: 157 del Capítulo II de la elección de Senadores Nacionales, 164 del Capítulo III de los Diputados Nacionales y el 164 octies del Capítulo IV de los parlamentarios del Mercosur, todos pertenecientes al Título VII Sistema Nacional Electoral, del Código Electoral Nacional. Dichos artículos sostienen que, en caso de muerte, renuncia, separación, inhabilitación o incapacidad permanente de alguna de las personas electas, la sustituirá la persona suplente que le sigue del mismo sexo.



Finalmente, en las elecciones generales del 27 de octubre de 2019 se aplica la Ley de Paridad. Ello implica que, en tanto la HCDN se renueva por mitades bianualmente, solo estas bancas (130) serían ocupadas por personas electas bajo los efectos de este marco normativo.

8 http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm

9 https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/202890/20190308

El **Consenso de Quito** entendió a 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, y en las relaciones familiares al interior de los diversos tipos de familias, las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, y que constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las de las mujeres" (2007).

En la representación política, la paridad responde al principio de igualdad en el derecho político y electoral. Se expresa en disposiciones legales y regulatorias de regímenes y sistemas electorales que incorporan en las listas oficializadas, el 50% de candidaturas para cada sexo, tanto en cargos titulares como suplentes. Se expresa en una oferta electoral partidaria y en posibilidades de acceso a la representación en iguales condiciones de oportunidad entre hombres y mujeres.

*LA PARIDAD, COMO EXPRESIÓN PERMANENTE DE LA DEMOCRACIA INCLUYENTE, TIENE POR OBJETIVO GARANTIZAR A TODAS LAS PERSONAS EL ACCESO AL MISMO TRATO Y OPORTUNIDADES PARA EL RECONOCIMIENTO, GOCE Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES. LA PARIDAD PERSIGUE UN AUMENTO CUANTITATIVO DE MUJERES (Y PERSONAS TRANS) EN LOS ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y DE TOMA DE DECISIONES, PERO TAMBIÉN PRETENDE UN IMPULSO CUALITATIVO A FIN DE PROFUNDIZAR PROCESOS MÁS DEMOCRÁTICOS EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA.*

## 7. COMPOSICIÓN DE LA HCDN - SISTEMATIZACIÓN DE LOS DATOS

### 7.1 Composición del cuerpo:

**La HCDN está compuesta por 257 bancas** y antes de las elecciones generales de octubre de 2019, estaba integrada por 157 Diputados y 100 Diputadas:

**HCDN 2017-2019**

● 100 diputadas ● 157 diputados

*Fuente HCDN*

En las elecciones de 2019, se renovaron 130 bancas. Luego del escrutinio definitivo, dichas bancas quedaron repartidas de la siguiente manera:

● 54 mujeres **41,54%** ● 76 varones **58,46%**

**El 4 de diciembre de 2019, se realizó la sesión preparatoria. Allí se contaba con la siguiente composición:**

De un total de 254 bancas, 103 bancas son ocupadas por mujeres que representan el 40,55% y 151 bancas son ocupadas por varones que representan 59,45%.
En este contexto, queda una brecha equivalente al 9,45 % entre el porcentaje de varones y de mujeres.

**Composición HCDN Sesión preparatoria -Dic 2019- 254 bancas***

● 103 mujeres ● 151 varones

**Faltan 3 bancas por renuncias previas o judicialización*

*El Reglamento de la HCDN establece la modalidad de las sesiones preparatorias **"Artículo 1° -** Dentro de los diez primeros días del mes de diciembre de cada año, la Cámara de Diputados será convocada por su presidente a los efectos de proceder a su constitución y a la elección de sus autoridades de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° de este reglamento".*

Actualmente (Mayo 2020) de un total de 257 bancas: son 147 Diputados y 110 Diputadas. Así, los Diputados representan el 57,2% y las Diputadas el 42,8% del total. Por lo tanto, para alcanzar la paridad aún falta un **7,2%** de Diputadas mujeres.

**Composición Actual**
**HCDN 2019-2021**

*Fuente HCDN*

## 7.2 Reemplazos:

Entre la composición actual (mayo 2020) y aquella hipotética post escrutinio definitivo (noviembre 2019), 29 bancas fueron reemplazadas: tanto de personas electas, como de Diputadas y Diputados que ya tenían mandato desde 2017.



Así, algunas de las bancas que fueron reemplazas correspondían a Diputados y Diputadas que fueron electos/as en 2017 bajo la Ley de Cupo y otras personas que fueron electas Diputadas y Diputados en 2019 con la Ley de Paridad vigente. Por ello, hubo reemplazos que fueron realizados por personas del mismo sexo como lo estipula la Ley N° 27.412 y otros por aquellas personas que[10] las continuaban en las listas independientemente del sexo de la persona saliente, siguiendo el criterio de la Ley de Cupo.

10 Se respeta la forma de denominación de la Ley N° 27.412

De estas 29 bancas, 21 correspondían a varones y 8 a mujeres, y fueron reemplazas por 15 Diputados y 14 Diputadas.

**Bancas a reemplazar por género**

8 mujeres 21 varones

**Reemplazos - bancas por género**

14 mujeres 15 varones

De los 29 reemplazos,17 fueron de Diputados y Diputadas con mandato 2017-2021 y 4 con mandato 2019-2023.

De los 29 reemplazos, hubo 8 que se judicializaron y 21 que se dieron de manera directa.

judicializados (8)

no judicializados (21)

*Fuente HCDN*



### 7.2.1 No judicializados

Nos referiremos a los reemplazos que se efectuaron de manera directa. Hubo dos criterios para la realización de estos cambios. El primero es **"Cupo",** se trata de los casos en los cuales se aplicó la Ley de Cupo vigente al momento de la elección de la persona saliente, por lo tanto, fueron reemplazadas de manera directa por la persona que le seguía en la lista independientemente del sexo. El segundo criterio es el de **"Paridad",** en estos casos se aplicó la Ley de Paridad vigente al momento de la elección de la persona saliente, por lo tanto, fueron reemplazadas de manera directa por la persona del mismo sexo que le seguía en la lista.

**Cupo:**

Bahillo, Juan José → Gaillard, Ana Carolina
Cabandié, Juan → Heller, Carlos Salomón
Castro, Sandra Daniela → Guevara Olivera, Alejandro Francisco
Espinoza, Fernando → Uhrig, Romina Maricel
Leavy, Sergio → Ameri, Juan Emilio
Ledesma de Zamora, Claudia → Montoto, María Luisa
Lousteau, Martín → De Lamadrid, Alvaro Hector
Martinez, Norman Dario → Vivero, Carlos
Pérez, Martin Alejandro → Yutrovic, Inés Carolina
Pietragalla Corti, Horacio César → Koenig, Marcelo Vespertino Cristian
Rodenas, Alejandra Silvana → Mounier, Patricia Mónica
Saadi, Gustavo Arturo → López Rodriguez, Dante Edgardo
Salvarezza, Roberto Carlos → Fernández, Héctor Oscar
Rossi, Agustín → Bogdanich, Esteban Mateo
Filmus, Daniel Fernando → Marziotta, Gisela
Scioli, Daniel → Bernazza, Claudia
Alonso, Laura → Rodríguez Saá, Nicolás

**Paridad:**

Fagioli, Federico → Castagneto, Carlos Daniel
Pedro, Eduardo Enrique → Alderete, Juan Carlos
Donda Pérez, Victoria Analía → Brawer, Mara
Volnovich, Luana → López, María Jimena



**Reemplazos**

cupo (17) paridad (4)

*Fuente HCDN*

### 7.2.2 Judicializados

De esos 29 reemplazos, 8 fueron judicializados, dado que se acudió a la justicia para que definiera qué persona de la lista era la que iba a reemplazar a la persona saliente. Es decir, para que se decida si le correspondía a una mujer o a un varón.

**Reemplazos judicializados**

*Fuente HCDN*

**Acción afirmativa judicial.** Se trata de 4 casos que fueron judicializados y se resolvieron mediante acción afirmativa: salieron 3 varones y 1 mujer y sus reemplazos fueron 4 mujeres. Los 4 casos corresponden al periodo 2017-2021, por lo que estas personas fueron electas con la Ley de Cupo vigente, por lo tanto correspondería, según la letra de la ley, que el reemplazo fuera la próxima persona de la lista -independientemente del sexo de la persona saliente-. Sin embargo, y de acuerdo al precedente que sentó el caso de la Diputada Hers 5/6/2019, estableciendo que la Ley N° 27.412 se aplica inmediatamente incluso a personas candidatas electas con anterioridad a su sanción en el 2017, las 4 bancas fueron cubiertas por mujeres aplicando la Ley de Paridad, vigente al momento de los reemplazos.



Llaryora Martín → Márquez Claudia
Montenegro Guillermo → Cáceres Adriana
Arroyo Daniel → Schwindt Liliana
Soria María Emilia → Spósito Ayelén

***Caso Hers:*** *La Diputada Hers (2015-2019) renunció en diciembre de 2018 a su banca, la HCDN pretendía que la suplante la siguiente persona en la lista, Jorge Mario Garayalde, ignorando el derecho de la siguiente mujer en la lista, Alejandra Alcira Caballero. Es por esto que Ojo Paritario interpuso una acción de amparo ante la justicia federal con competencia electoral, dado que si se reemplazaba a la diputada Hers por un varón se estaría vulnerando la normativa de cupo femenino vigente al tiempo de la elección y de paridad al tiempo del reemplazo. El 5 de junio de 2019 la Jueza Servini hizo lugar al amparo y ordenó "hacer saber a la Honorable Cámara de Diputados de la Nación que en virtud de la renuncia de la diputada nacional Anabella Hers Cabral corresponde dicho cargo vacante sea reemplazado por la candidata mujer que le siga según el orden establecido en la lista de la Alianza Cambiemos correspondiente a las elecciones celebradas el 25 de octubre de 2015" . Dicha resolución se condice con los principios y garantías a los fines de lograr un equilibrio necesario entre varones y mujeres en el acceso a los cargos públicos. Sosteniendo que las acciones positivas llevadas a cabo hasta entonces ya no resultaban suficientes para la actualidad a los efectos de hacer efectiva la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres. (La primera experiencia nacional de monitoreo transversal de la Partida de Género, noviembre 2019, Ojo paritario)*

**Paridad.** En estos casos se aplica la Ley de Paridad vigente al momento de la elección de la persona saliente, por lo tanto, las personas salientes son reemplazadas por las del mismo sexo que le siguieran en la lista. En 1 caso se aplica la ley de paridad para el mandato 2019-2023; un varón fue reemplazado por el siguiente varón de la lista.

Larroque Andrés ···→ Bormioli Lisandro



**Cupo.** En estos casos se aplica la Ley de Cupo vigente al momento de la elección de la persona saliente, por lo tanto, las personas salientes son reemplazadas por la persona que le siguen en la lista, independientemente de su sexo. Para este recambio legislativo nos encontramos con 2 casos, mandato 2017-2021, en los cuales: 1. una mujer saliente fue reemplazada por la próxima persona de la lista, es ese caso: un varón y 2. un varón saliente por otro varón.

Carrió Elisa ···→ Patiño José
Solá Felipe ···→ Sarghini Jorge

Por último, nos encontramos con un caso que identificamos como **Otro** en tanto no pudimos acceder al fallo judicial para ver el criterio que tomó el juzgado para resolver. Se trata del reemplazo de un Diputado electo con mandato 2019-2023 -con la Ley de Paridad vigente-, por una Diputada.

Luis Eugenio Basterra ···→ Nelly Ramona Daldovo

En conclusión, de los 8 reemplazos judicializados, 5 de las bancas fueron asignadas a mujeres y 3 a varones.

Finalmente, y luego del recambio legislativo (incluyendo los procesos de reemplazo), la Cámara queda conformada de la siguiente forma y es posible establecer la comparación con la composición del período anterior (2017 -2019):

**HCDN 2017-2019**

● 100 diputadas ● 157 diputados

**HCDN 2019-2021**

● 110 diputadas ● 147 diputados

*Fuente HCDN*

## 7.3 Mesas de autoridades

Nos vamos a referir a la composición de la mesa de autoridades, entendida como el grupo integrado por aquellas personas designadas en el Artículo 2 del Reglamento de la HCDN para ocupar la presidencia, la vicepresidencia 1°, la vicepresidencia 2° y la vicepresidencia 3°. Se prevé que durarán en sus funciones un año (Art. 37, RHCDN) aunque la mayor parte de las veces se extiende su desempeño por los dos años que permanece el cuerpo legislativo con la misma conformación. Su elección es por pluralidad de votos, a propuesta de los bloques con mayor cantidad de bancas, respectivamente. La presidencia corresponde, en general, al bloque oficialista.

1853

1953

*DELIA DEGLIUOMINI de PARODI DIPUTADA DE LA NACIÓN (PM 1952-1955) EN SU BANCA, HACIENDO USO DE LA PALABRA EN LA SESIÓN. S/PAT*

1983

1997

*FERNÁNDEZ MEIJIDE, GRACIELA CASTAGNOLA https://www.diputados.gob.ar/prensa/-noticias/noticias-podio/noticias_1188.html la foto es de la HCDN.*

2004 - 2017

*ENCARNACIÓN LOZANO*

*MARCELA RODRÍGUEZ*

*PATRICIA VACA NARVAJA*

*PATRICIA GIMENEZ*

*PATRICIA FADEL*

*NORMA ABDALA DE MATARAZZO*

*GRACIELA CAMAÑO*

2018

2019

2020

**Dentro del Congreso, en la HCDN:** Desde 1853 nunca hubo una mujer elegida para desempeñarse en la Presidencia de la HCDN. La primera Vicepresidenta fue Delia Delfina Degliuomini de Parodi. En 1953, ocupó la Vicepresidencia 1era de la HCDN y continuó en el cargo hasta 1955 cuando el Congreso fue clausurado por la Dictadura de Lonardi.

A partir de la vuelta a la democracia en 1983, la primera vicepresidenta fue Graciela Castagnola de Fernández Meijide, elegida recién en 1997, se desempeñó como Vicepresidenta 3era.

Entre 2004 y 2017 siempre hubo una mujer elegida para ocupar alguna de las vicepresidencias. Sin embargo, desde 2018 y hasta la fecha ninguna mujer forma parte de la mesa de autoridades de la HCDN.

***EN NUESTRO PAÍS ENCONTRAMOS EL TECHO DE CRISTAL EN TODOS LOS ÁMBITOS:***

*Dentro del Poder Ejecutivo Nacional el gabinete está compuesto por 20 ministerios, de los cuales solo 4 (20%) los encabezan Mujeres. (Fuente: https://mapadelestado.jefatura.gob.ar/estructura.php)*

*La Corte Suprema de Justicia de la Nación está integrada por 5 Jueces y Juezas de los cuales 4 son Varones y sola una es Mujer.*

*Honorable Senado de la Nación 40% (Fuente: Observatorio de género y equidad parlamentaria, DG de igualdad - HCDN).*

**BLOQUES:**
En cuanto a los bloques políticos, se trata de organizaciones previstas en el Reglamento de la HCDN en su CAPÍTULO VII: "Los grupos de tres o más diputados podrán organizarse en bloques de acuerdo con sus afinidades políticas. Cuando un partido político existente con anterioridad a la elección de los diputados tenga sólo uno o dos diputados en la Cámara, podrán ellos asimismo actuar como bloque" (Art. 55, RHCDN).

**En la composición actual de la HCDN, 19 bloques políticos[11] la integran. Solamente tres monobloques son presididos por mujeres. Mientras tanto, los bloques políticos mayoritarios -que reúnen al 90% de las Diputadas y los Diputados- están presididos por varones.**



11 https://www.hcdn.gob.ar/diputados/listado-bloques.html

| Bloque | Mujeres | Varones |
|---|---|---|
| ACCION FEDERAL | | 100% |
| COALICION CIVICA | 64,29% | 35,71% |
| CONSENSO FEDERAL | 33,33% | 66,67% |
| CORDOBA FEDERAL | 50,00% | 50,00% |
| FRENTE CIVICO Y SOCIAL DE CATAMARCA | | 100% |
| FRENTE DE IZQUIERDA Y DE LOS TRABAJADORES | 100% | |
| FRENTE DE LA CONCORDIA MISIONERO | 33,33% | 66,67% |
| FRENTE DE TODOS | 50,42% | 49,58% |
| FRENTE PROGRESISTA CIVICO Y SOCIAL | | 100% |
| JUNTOS SOMOS RIO NEGRO | | 100% |
| JUSTICIALISTA | | 100% |
| MOV POP NEUQUINO | 100% | |
| PARTIDO POR LA JUSTICIA SOCIAL | 100% | |
| PRO | 33,96% | 66,04% |
| PRODUCCION Y TRABAJO | | 100% |
| PTS - FRENTE DE IZQUIERDA | | 100% |
| SOCIALISTA | | 100% |
| UCR | 34,78% | 65,22% |
| UNIDAD Y EQUIDAD FEDERAL | | 100% |

*Fuente HCDN*

## 7.4 Comisiones

El Capítulo IX del Reglamento de la HCDN establece cuáles son las comisiones de asesoramiento. En el Artículo 61 se lista cuáles de ellas son permanentes. Luego, en los sucesivos artículos se establecen las competencias -a qué temas se va a abocar- de cada una.

Una norma no escrita del trabajo en las comisiones, es que la presidencia de cada una es quien pone en tratamiento los proyectos que le fueran girados[12] . Ello motiva la importancia de la Diputada o Diputado que preside cada comisión.

Concordantemente con la referida importancia de las presidencias de las comisiones, y con el objeto de avanzar en la paridad legislativa también en este ámbito, a fines de 2019 la presidencia de la HCDN estable



12 Una excepción a esta norma de funcionamiento es la posibilidad establecida en el Artículo 109: "(...) A pedido de por lo menos tres diputados integrantes de una comisión, deberán incorporarse al temario a considerar por la misma, los asuntos entrados que ellos indiquen" (Art 109, RHCDN).

ció la RP N°1657/19 que justamente prevé en su artículo 1°: “Establecer que, en la constitución de las comisiones, la elección de las presidencias de las mismas, se proceda según lo dispuesto por la Ley 27.412, en la distribución de los cargos, en cuanto a la paridad de género”.

A partir del análisis cuantitativo de la conformación de las Comisiones, nos encontramos con que actualmente **19 de las 46 comisiones están presididas por mujeres, ello representa el 41,30%.** Mientras tanto las otras 27 presidencias de comisiones son ocupadas por varones, ello representa el 58,70%.

Entonces, a pesar de contar con un mecanismo que tiene como objetivo producir una distribución igualitaria de las presidencias de las comisiones, nos encontramos con que la segregación vertical sigue funcionando y las mujeres Diputadas aún no han logrado traspasar ese techo de cristal.

Complementariamente, podemos observar que el porcentaje de presidentas y presidentes de comisión replica casi exactamente el porcentaje de Diputados y Diputadas totales.

**PRESIDENCIAS:**
**1. Números totales**

**Por género V/M**
**-Mayo 2020-**

*Fuente HCDN*



**2. Porcentajes**

*Fuente HCDN*

Luego de este análisis cuantitativo, nos detuvimos a mirar de qué modo se encontraban distribuidas las presidencias entre Diputados y Diputadas. Para ello, nos remitimos a los estereotipos de género a nivel social. Allí, es posible vincularlos a la división sexual del trabajo, que determina -para nuestras sociedades occidentales- una feminización de las tareas de cuidado y reproductivas al interior de los hogares y una masculinización del trabajo remunerado y de la provisión económica de recursos, en las arenas públicas. Cuando se analizan los ámbitos laborales, es posible encontrar una estructura que replica aquella otra lógica: las mujeres somos mayoría en las áreas de salud y educación y los varones siguen ocupándose de la toma de decisiones en relación a los dineros públicos y a las fuerzas armadas y de seguridad. Se trata, como hiciéramos referencia más arriba, de un proceso de segregación horizontal donde los trabajos se encuentran diferenciados por género. Estas mismas situaciones las encontramos al analizar las comisiones permanentes de la HCDN.

A partir de la clasificación de Skard y Haavio – Mannila (1985) y Johnson (2006) agrupamos a las comisiones en tres tipos:
**- Comisiones de reproducción:** entendida la reproducción "como la actividad que asegura la devolución de la mano de obra, el capital y los recursos primarios a la producción y cuya esfera abarca el ámbito doméstico y aquellos ámbitos públicos que se encargan de tareas de cuidado, crianza y educación" (Op. Cit, 278). Serán aquellas comisiones que tratan los temas de política social, familiar, sanitaria, educativa, de vivienda, etc.
**- Comisiones de producción:** aquellas relacionadas con la producción "de bienes y servicios a cambio de un pago en el mercado laboral que tiene lugar dentro del mercado, en los hogares y en el sistema público" (Op. Cit., 278). Son las que tienen que ver con la política económica, fiscal, laboral, industrial, etc.
**-Comisiones de preservación del sistema:** se trata de "todo lo relacionado con el orden y la administración" (Op. Cit., 278), son aquellas que tratan asuntos constitucionales, juicio político, relaciones exteriores, etc.

## COMISIONES PERMANENTES

| producción | reproducción | preservación del sistema |
|---|---|---|
| **VARONES: 9 (60%)** | **MUJERES: 6 (46,15%)** | **VARONES: 12 (66,67%)** |
| Presupuesto y Hacienda | Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva | Asuntos Constitucionales |
| Agricultura y Ganadería | Previsión y Seguridad Social | Relaciones exteriores y Culto |
| Industria | Acción Social y Salud Pública | Justicia |
| Energía y Combustible | Vivienda y Ordenamiento Urbano | Defensa Nacional |
| Transporte | Turismo | Comunicaciones e Informática |
| Economías y desarrollo regional | Población y Desarrollo humano | Recursos Naturales y Conservación del Ambiente Humano |
| Intereses Marítimos, Fluviales, Pesqueros y Portuarios | | Prevención de Adicciones y Control del Narcotráfico |
| Pequeñas y Medianas Empresas | | Análisis y Seguimiento de Normas Tributarias y Previs. |
| Defensa del Consumidor, del Usuario y de la Competencia | | Deportes |
| | | Derechos Humanos y Garantías |
| | | Mercosur |
| | | Libertad de Expresión |
| **MUJERES: 6 (40%)** | **MUJERES: 7 (53,58%)** | **MUJERES: 6 (33,33%)** |
| Legislación del Trabajo | Educación | Legislación General |
| Obras Públicas | Cultura | Legislación Penal |
| Finanzas | Familia, Niñez y Juventudes | Asuntos Municipales |
| Comercio | De las Personas Mayores | Peticiones, Poderes y Reglamentos |
| Economía | Asuntos Cooperativos, Mutuales y de Org. no Gubernamentales | Juicio Político |
| Minería | Discapacidad | Seguridad Interior |
| | Mujeres y Diversidad | |
| **total 15** | **total 13** | **total 18** |

*Fuente HCDN*

Aquí, nos encontramos con que las Diputadas presiden casi el 54% las comisiones de Reproducción y los Diputados presiden en un 60% las comisiones de Producción y más del 65% en las comisiones de preservación del sistema.
En relación a la composición de cada comisión por género nos encontramos con el siguiente estado de situación:

**COMPOSICIÓN POR GÉNERO**
**-MAYO 2020-**

*Fuente HCDN*

A partir de los gráficos nos interesa hacer foco en algunos datos:

1. La Comisión de Presupuesto y Hacienda se compone de un total de 49 Diputadas y Diputados (Art. 61 RHCDN). En el período 2017-2019, solo 11 eran Diputadas y en la actual composición son 12 Diputadas. En ninguno de los dos períodos la representación de mujeres llega al 25% de la integración total.

2. Las comisiones que cuentan con la mayor cantidad de mujeres son las de: Mujeres y Diversidad 87,10%, Familia, Niñez y Juventudes 86,67%, Educación 71,42%, Acción Social y Salud 71,43% y Discapacidad 70%.

3. Las comisiones de Justicia y Defensa Nacional no cuentan con ninguna Diputada en la mesa de autoridades[13].

4. La comisión de Mujeres y Diversidad[14] es la que cuenta con la mayor cantidad de Diputadas 87,10%, mientras que la de Transporte es la que cuenta con la menor cantidad 12,90%.

5. La Comisión de Obras públicas se encuentra presidida por una Diputada aunque las mujeres en esta comisión representan casi el 27%.

6. El mundo de los deportes es un mundo altamente masculinizado, en él se reproducen las masculinidades hegemónicas que entre sus características principales deben tener las de ser: fuertes en lo físico y en lo psíquico, valientes, independientes, fríos, racionales, proveedores económicos, sexualmente hiperactivos, autosuficientes. Los espacios para las mujeres y las personas LGTBIQ+ están restringidos y subvalorados. Así, por ejemplo, la AFA avanzó en la profesionalización del fútbol femenino recién en 2019. Concomitantemente, en la HCDN, la Comisión de Deportes está integrada por 64,52% varones.

7. La Comisión de Legislación Penal si bien es presidida por una Diputada, la mayoría de sus miembros son



13 Según establece el artículo 106 del Reglamento de la HCDN las mesas de autoridades de las comisiones pueden estar compuesta por una Presidencia, 2 Vicepresidencias y 3 Secretarias, salvo la Comisión de Acción Social y Salud Pública: Una Presidencia, 2 Vicepresidencias y 5 Secretarias. Las comisiones de Asuntos Constitucionales, Legislación General, Relaciones Exteriores y Culto, Presupuesto y Hacienda, Educación, Cultura, Obras Públicas, Agricultura y Ganadería, Ciencia y Tecnología, cuentan con una Presidencia, 2 Vicepresidencias y 4 Secretarías.

14 Compete a la Comisión de Mujeres y Diversidad dictaminar sobre todo asunto o proyecto relativo a la igualdad de oportunidades y trato; reconocimiento y accesibilidad al goce de derechos con atención a las situaciones específicas de las mujeres y la diversidad; discriminación de cualquier tipo en ámbitos públicos y/o privados en razón del género; condición e integración de las mujeres y hombres en el conjunto de la sociedad. Asimismo, compete a la comisión el seguimiento permanente del cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Artículo 101 (septies) RHCDN).

varones con un 60%. Esto mismo sucede en la Cámara Federal de Casación Penal[15] la cual es presidida por una mujer, pero la componen un 80% de varones.

8 En cuanto a la representación sustantiva, la HCDN cuenta desde fines de 2019 con una Comisión especializada de 2da generación[16] según la clasificación de RodrÍguez Gustá de 2011. Se trata de la Comisión de Mujeres y Diversidad (Artículo 101 (septies) RHCDN), si bien ya había proyectos presentados al respecto y la agenda de la Comisión de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia ya venía abordando los derechos humanos de las mujeres y personas LGTBIQ+ con perspectiva de género, es concomitantemente con la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, que se avanza en la modificación del Reglamento de la HCDN.

## 7.5 Administración de la HCDN

En paralelo, nos proponemos hacer una breve revisión sobre la composición de la administración de la HCDN, para ello analizamos la integración de la planta de trabajadora legislativa en el marco de la Ley N° 24.600 "Estatuto y escalafón para el personal del Congreso de la Nación": revisamos el universo total desagregado por género, así como la situación para los puestos de toma de decisión. Será objeto de futuras indagaciones hacer foco en las diversas direcciones que componen la administración parlamentaria para relevar las segregaciones aquí vislumbradas.

Luego, revisamos la representación de mujeres entre las autoridades superiores, por fuera de la Ley N° 24.600, aquí incorporamos a las secretarías y prosecretarías. Como se mencionó previamente, el Poder Legislativo Nacional cuenta con una organización más pequeña en relación a la de los Poderes Ejecutivo o Judicial, sin embargo, hay nombramientos dentro de la estructura legislativa que acompañan a cada gestión. Por ello, resulta especialmente relevante conocer los lugares que ocupan las mujeres y personas travesti/trans en cada período.



15 La Cámara Federal de Casación Penal es la instancia penal más importante luego de la CSJN, juzga los recursos de inconstitucionalidad, casación y revisión interpuestos contra la sentencia y resoluciones dictadas por instancias inferiores (Ley N° 26.371), la misma está compuesta por 15 Jueces y Juezas: Una Presidencia, 2 Vicepresidencias, 4 salas las cuales están compuestas por 3 Vocalías: una Presidencia, una Vicepresidencia y una Vocalía.

16 Las comisiones especializadas en asuntos de mujeres y/o igualdad de género pueden considerarse de segunda generación, al tener antecedentes institucionales en los cuerpos legislativos. En otras palabras, los poderes legislativos ya contaban con comisiones dedicadas, entre varios asuntos, a temáticas de género, y posteriormente se crearon comisiones especializadas en igualdad de género y derechos de mujeres que, en algunos casos, sustituyeron a las ya existentes", (Rodriguez Gusta, Op. Cit., pág. 11).

**TOTAL DE PERSONAS TRABAJADORAS INCLUYENDO CARGOS JERÁRQUICOS (LEY N° 24.600)**

*Fuente HCDN*

Actualmente la HCDN releva cantidad de personas trabajadoras mujeres y varones. No hay información desagregada por personas travesti/trans. A partir de la creación del DEPARTAMENTO de GÉNEROS Y DIVERSIDAD SEXUAL de DGRRHH se prevé un relevamiento general de la planta trabajadora que tenga en cuenta la identidad autopercibida de cada persona, según lo establecido en la Ley N° 26.743 de Identidad de género.



*Desde marzo de 2020 la HCDN cuenta con el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, el cual tiene como misión la implementación de políticas en materia de perspectiva de género y diversidad sexual, por medio del desarrollo e implementación de proyectos orientados a la promoción del empleo para personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, entre otras identidades (LGBTTT+)", entre otras. (RP N°488/20)*

**AUTORIDADES EN EL MARCO DE LEY N° 24.600**

*Fuente: DG RRHH - Mayo 2020*

**AUTORIDADES SUPERIORES**

**Secretarías:** [17]

1. Secretaría General de la Presidencia: varón
2. Secretaría Administrativa: varón
3. Secretaría Parlamentaria: varón
4. Secretaría de Coordinación operativa: varón



17 El Reglamento de la HCDN en su CAPÍTULO V establece las funciones "De los secretarios y prosecretarios", a excepción de la Secretaría y Prosecretaría General de la Presidencia.

**Prosecretarías:**

1. General de la presidencia: vacante

2. Administrativa: vacante

3. Parlamentaria: mujer

4. Coordinación administrativa: vacante

**DIRECCIONES GENERALES**

Las Direcciones Generales que desempeñan mujeres son la de Igualdad, Relaciones institucionales, Coordinación técnico legal y Observatorio de víctimas.

En cuanto a las áreas de género en la administración con objetivo de transversalizar la perspectiva de género hacia adentro y hacia otros ámbitos específicamente legislativos, la HCDN puso en marcha en marzo del 2020 la Dirección General de Igualdad, la cual es la unidad temática encargada de transversalizar la perspectiva de género en la labor legislativa y de sensibilización de todas las áreas que componen la estructura organizativa de la HCDN. Dentro de ella existen dos Direcciones, la Dirección Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria y la Dirección de Extensión Legislativa.

*Fuente: HCDN - Mayo 2020*

**SUBDIRECCIONES GENERALES**

Según un informe del INDEC[18] de marzo 2020, las mujeres acceden en menor medida a los puestos de dirección y jefaturas (segregación vertical): solo el 5% de las mujeres que trabajan ocupan cargos de direcciones o jefaturas mientras que entre los varones ocupan casi el doble. La brecha era la misma hace 15 años.

*Fuente: HCDN - Mayo 2020*

## 7.6 Comisión paritaria

Existe una Comisión muy importante para el trabajo legislativo, es la **Comisión Paritaria Permanente** que aplica, reglamenta e interpreta el estatuto del trabajo legislativo.



Es el espacio en que se discuten los salarios y todos los otros derechos que tenemos y tendremos por ser personas trabajadoras legislativas. Aquí se aprobó el Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional[19] y esperamos se discutan otras licencias que hacen a la igualdad entre los géneros.

18 https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dosier_estadistico_8M.pd

19 Aprobado en 2018 por RC N° 14/18 y su respectiva reglamentación aprobada en 2019 por RC N°4/19.

En la Ley N° 24.600 se establece que dicha comisión tendrá 10 personas miembros: 5 designadas por Resolución Conjunta de las presidencias de ambas Cámaras y las otras 5 serán designadas y removidas por las asociaciones sindicales con personería gremial en el ámbito de actuación del Honorable Congreso de la Nación, en proporción al número de personas afiliadas.

Desde 2001, y durante los siguientes 15 años, solo UNA mujer fue integrante (entre 2003 y 2009 una representante por la Asociación del Personal Legislativo (APL)). [20]

A partir de 2015 entre las autoridades de ambas Cámaras se encuentra designada una mujer como Secretaria Administrativa, primero de la HCDN y actualmente del Senado.

**Así hoy, la Comisión Paritaria se encuentra integrada por 9 varones y 1 mujer.**

## 8. CONCLUSIÓN / DESAFÍOS

En este informe nos propusimos relevar la representación descriptiva entendida como la presencia e inclusión, de la cantidad de mujeres que acceden al ejercicio de cargos públicos, las consecuencias en la H. Cámara de Diputados y Diputadas de la vigencia de la Ley N° 27.412 "de Paridad...".

También buscamos avanzar sobre algunos aspectos de la representación sustantiva de las mujeres que apunta a la actuación de las Diputadas, a aquellas actividades que son promovidas por legisladoras en favor de la igualdad de género.



A partir de un análisis de los distintos momentos desde el escrutinio definitivo hasta la conformación efectiva del cuerpo legislativo, incluyendo todos los procesos de reemplazo, llegamos a la conclusión de que las Diputadas representan el 42,8% del total.

Es aún necesario aumentar en un 7,2% el porcentaje de Diputadas para lograr una composición paritaria del cuerpo. Es preciso tener en cuenta que, dado que la Cámara se renueva por mitades, recién

20 Sistematización propia a partir de información suministrada por la Dirección de Información Parlamentaria.

luego de las próximas elecciones la totalidad estará compuesta a partir de los derechos establecidos en la Ley de Paridad.

Un proceso al que prestamos especial atención es el de los reemplazos -tanto judicializados como directos-. Aquí nos encontramos con distintos criterios judiciales a la hora de determinar las personas que debían ocupar las distintas bancas. Algunos de estos criterios mostraron ser más garantistas de los derechos humanos de las mujeres, al determinar su incorporación como suplentes.

Luego abordamos la composición de la mesa de autoridades y dimos cuenta que: desde los inicios de la República, nunca hubo una Diputada presidenta de Cámara; que tuvieron que pasar cien años hasta que fuera electa la primera vicepresidenta en el año 1953; que después de la recuperación democrática, tuvieron que pasar otros quince años hasta que otra mujer fue elegida en una vicepresidencia y que desde 2018 no hay Diputadas en la mesa de autoridades. Hasta la fecha, las Diputadas nunca pudieron atravesar este techo de cristal.

La segregación vertical también se aplica a los espacios políticos con representación parlamentaria, los bloques. En los últimos años, son muy escasas las Diputadas que ejercieron la presidencia de los bloques mayoritarios. En la conformación actual del cuerpo, los bloques mayoritarios, que nuclean al 90% de las Diputadas y Diputados, son presididos por varones.

Será motivo de próximos informes conocer los roles que ocupan las Diputadas y los Diputados al interior de los bloques políticos más allá de las presidencias.

Luego, nos adentramos en la composición de las comisiones permanentes de asesoramiento legislativo y miramos sobre el total, la cantidad presididas por Diputadas y por Diputados y encontramos una proporción muy similar a la de la totalidad del cuerpo legislativo: 41,30% mujeres y 58,70% varones, a pesar de la existencia de una Resolución presidencial que busca la paridad en las presidencias de las comisiones.



A su vez, a partir de una clasificación en tres grandes categorías, pudimos corroborar que el quehacer legislativo no queda por fuera de la división sexual del trabajo más general de nuestra sociedad. Así, en las comisiones de “producción” y de “preservación del sistema”, en promedio, los Diputados representan el 60%; esta proporción se invierte en comisiones de “reproducción” donde las Diputadas son más de 6 de cada 10.

Finalmente nos ocupamos de la conformación de la planta trabajadora de la HCDN, específicamente de las personas contratadas en el

marco de la Ley N° 24.600, allí hicimos una indagación inicial donde relevamos: la cantidad de personas en relación a su género y cuál es la situación en los espacios de toma de decisión. Nuevamente nos encontramos con que las mujeres trabajadoras somos más en la base de la pirámide y menos al ascender. Un dato nos resultó especialmente llamativo y se refiere a la poca cantidad de mujeres en las subdirecciones en relación a las direcciones, será motivo de próximas indagaciones conocer algunas causas de esta brecha.

A nivel general y haciendo una comparación entre la conformación legislativa del cuerpo y la integración de la planta trabajadora, visibilizamos que algunas lógicas se replican: tanto en las Comisiones Permanentes como en las Direcciones de la HCDN hay algunos espacios muy masculinizados y otros altamente feminizados...

...Todos los choferes de la HCDN son varones y la Comisión de Transporte está integrada por un 87% de Diputados.

...Todo el equipo docente del jardín infantil de la HCDN está compuesto por mujeres y la Comisión de Educación está integrada por más del 70% de Diputadas.

...La Comisión de Mujeres y Diversidad está compuesta por un 87,10% de Diputadas y la Dirección General de Igualdad de la HCDN la componen en su totalidad mujeres.

En relación a la representación sustantiva, pudimos avanzar sobre dos grandes aspectos vinculados tanto al quehacer legislativo propiamente dicho como en relación a la estructura de la administración legislativa. Se trata de la creación de la comisión de Mujeres y Diversidad a fines del año 2019 y de la consolidación de la institucionalidad de género en la Dirección General de Igualdad y el Departamento de Géneros y Diversidad (DGRRHH). Avanzaremos en el análisis de la tranversalización de la perspectiva de género.



Algunos otros desafíos quedan pendientes y están vinculados a:

1. Diseño de un sistema de indicadores tomando como base lo trabajado aquí y en “Género y labor legislativa” (HCDN, 2017), para poder realizar mediciones periódicas sobre la conformación de la HCDN.

2. Vinculación entre los espacios que le corresponden a cada bloque político y su relación con el género de la persona que será elegida para cada puesto. Entendemos que es preciso indagar esta situación para las autoridades de la Cámara -Presidencia y Vicepresidencias- y para la asignación en cada comisión.

3 Indagaciones puntuales en relación a determinadas comisiones como Presupuesto y hacienda, Asuntos municipales, etc. teniendo en cuenta las conformaciones actuales e históricas.

4 Organización de la administración parlamentaria, teniendo en cuenta la estructura de cada dirección y las brechas, así como la situación en relación a otras modalidades de contratación.

## 9. BIBLIOGRAFÍA:


Compendio Igualdad y no Discriminación- Estandares Internacionales, CIDH 2019.
https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-Igualdad-NoDiscriminacion.pdf

Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad* Isabel Torres García:
http://200.91.158.32/bitstream/handle/123456789/5106torres_-garcia%5b1%5d.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diccionario de estudios de género y feminismos, Susana Beatriz Gamba, septiembre 2017.

INFORME LEY "MICAELA" (N° 27.499), De la sanción a la implementación en la HCDN - Año 2019, Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria.

La democracia paritaria: un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible en méxico ONU MUJERES
file:///C:/Users/hcdn/Downloads/democracia%20paritaria.pdf

La primera experiencia nacional de monitoreo transversal de la Paridad de Género, Natalia Del Cogliano , Ojo Paritatio, Noviembre 2019
http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/15769.pdf

La representación política de las mujeres en el período democrático Revista SAAP. Publicación de Ciencia Política de la Sociedad Argentina de Análisis Político, vol. 7, núm. 2, noviembre, 2013, pp. 329-337
https://www.redalyc.org/pdf/3871/387133948011.pdf

Monitoreo del cumplimiento de la Ley de Paridad de Género en las pre-candidaturas de las Elecciones Primarias, Abiertas, Simultáneas y Obligatorias (PASO), 2019.
http://www.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2019/08/Monitoreo.pdf

Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria, ONU MUJERES, 2014
file:///C:/Users/hcdn/Downloads/norma%20marco%20de%20democracia%20paritaria%20(1).pdf

¿Quién promueve la igualdad en los Parlamentos? Experiencias de bancadas, comisiones, unidades técnicas y grupos mixtos en América Latina y el Caribe Rodriguez Gustá, Ana Laura, 2011
http://americalatinagenera.org/newsite/images/informe_igualdad_genero_ parlamentos.pdf

Reglamento Honorable Cámara de Diputados de la Nación,
https://www.hcdn.gob.ar/institucional/reglamento/index.html

## EQUIPO TÉCNICO POR LA HCDN

Dirección General
de Igualdad

Gisela Manero

Observatorio de Género
y Equidad Parlamentaria

Jimena Boland y Castilla

Catalina Cirio

Lucía Battista Lo Bianco

Natalia Avalos

DIPUTADOS
ARGENTINA