

INFORME LEY “MICAELA” (N° 27.499)

De la sanción a la implementación en la HCDN - Año 2019

“La Negra se convirtió en semilla”

CONTENIDO



1. Introducción	5
2. Biografía de MICAELA GARCIA	6
3. ANTECEDENTES	8
3.1 Contexto institucional	8
3.2 Marco normativo	9
3.2.1 Instrumentos Internacionales	9
3.2.2 Instrumentos Nacionales	14
4. LA LEY	16
4.1 Proyectos y debate	16
4.2 Ley N°27.499: ¿Qué establece?	16
5. CAPACITACIONES	17
5.1 Trabajo para el diseño de la capacitación e implementación	17
5.1.1 Cronograma	20
5.1.2 Modalidad del curso	21
5.1.3 Total de personas capacitadas	22
6. Conclusiones y Desafíos	24
7. Bibliografía	26
ANEXO I	29
ANEXO II	47

1. Introducción



En el presente informe damos a conocer y reflexionamos sobre el modo en el cual la HCDN se propuso dar cumplimiento a la Ley N° 27.499 que tiene como objetivo la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres y personas LGTBI+ para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías (Artículo 1º Ley N° 27.499).

Para dar cuenta de ello, lo primero que hacemos es recuperar la biografía de Micaela García, una joven entrerriana, militante política, que fue víctima de femicidio en abril de 2017. A partir de su historia, nos propusimos pensar en las mujeres y personas LGTBI+ víctimas de violencia, femicidio y travesti/transfemicidio en nuestro país, con el mandato de sensibilizarnos e informarnos sobre la perspectiva de género y la violencia acontecida en razón del género. Lo debemos hacer como personas trabajadoras del Poder Legislativo, que contribuimos al proceso de hacer y monitorear las leyes como tarea principal, entre otras.

Luego, planteamos dentro del apartado de antecedentes las condiciones de posibilidad dadas al interior de la HCDN para lograr la implementación de lo previsto en la Ley, en los tiempos y con los resultados con los que lo

hicimos. Dentro del marco normativo, recuperamos tanto los instrumentos internacionales vinculantes y no vinculantes, como la legislación nacional vinculadas con los derechos humanos de las mujeres y personas LGTBI+ en general y los derechos a una vida libre de violencias y el derecho a la igualdad y no discriminación, en particular.

A partir del encuadre legal, postulamos las especificidades de la Ley N° 27.499 y el trabajo legislativo transversal que hizo posible su sanción vinculado con las demandas del movimiento feminista.

Nos adentramos en las obligaciones que establece la Ley y la forma en la cual decidimos avanzar en su cumplimiento para la HCDN en tanto uno de los órganos principales del Poder Legislativo, reconociendo a la vez su rol visibilizador de políticas públicas que luego se comparten con Legislaturas provinciales y en Concejos deliberantes.

Seguidamente, hacemos un análisis sobre la implementación de las capacitaciones y el alcance que han tenido durante los tres meses en que se han comenzado a dictar los cursos. Para finalizar, planteamos nuestras conclusiones y los desafíos de cara al próximo año.

2. Micaela

Reseña biográfica de Micaela García, construida por la Fundación Micaela García “La Negra”¹

Micaela García (Concepción del Uruguay, 09 de agosto de 1995 – Gualeguay, 01 de abril de 2017). Micaela García, como fue bautizada; “La Negra”, como ella se presentaba cuando la conocían, y como le decían sus compañeras y compañeros de militancia, fue una gran soñadora, que empezó soñando para sí desde muy pequeña y siguió soñando para las desprotegidas, los desprotegidos, los excluidos, las excluidas, las últimas o los últimos de la fila como solía repetir. Principalmente soñaba una vida mejor para las gurisas y los gurises de los asentamientos más humildes. Mica, la Negra, no solo soñaba por y para ellas y ellos, quería que la gurisada, especialmente, se animara a soñar. Muy convencida afirmaba y repetía que “Haciendo una comparación entre dos personas, que tuvieran las mismas cosas materiales, seguro que es mucho más feliz aquella que sueña, que aquella que se resigna y deja de soñar”. Tanto buscaba soñar y que se sueñe, que una de sus frases, es hoy el lema de la Fundación Micaela García – “La Negra” que sus familiares crearon para “Construir la sociedad que Micaela soñó”:

“No vamos a cambiar el mundo si le damos un sueño a un niño de bajos recursos, pero sí le vamos a cambiar la visión del mundo a ese niño. y eso ya es cambiar el mundo”.

Micaela, empezó soñando cosas para ella. A los 5 años comenzó a hacer danza en Concepción del Uruguay, llevada por su mamá Andrea Lescano al gimnasio de una amiga suya (María Inés Fiorotto). Al poco tiempo, y con mucho entusiasmo comenzó a incursionar la gimnasia aeróbica recreativa. María Inés decidió probar con una rutina de Gimnasia Aeróbica Deportiva, e inscribirla junto a otra compañerita, en un torneo competitivo. A Mica le encantó tanto este deporte que empezó a pedirle a su profesora que le enseñara cada vez más y que quería ganar y ser la mejor. No se practicaba Gimnasia Aeróbica Deportiva en la ciudad, y Micaela

comenzó a entrenarse en Buenos Aires, con los profesores Lorena Luisio y Jorge Fillón una vez cada 15 días los viernes por la tardecita y los sábados en doble turno. El resto de los días se entrenaba en la cocina comedor de su casa, siguiendo la planificación de sus profes.

Con estas limitaciones, además de ser alta y de piernas largas y pesadas, que dificultan la actividad, fue campeona nacional a los 9 años de edad en Mar del Plata, años más tarde volvió a ser campeona nacional, fue además campeona panamericana en trío, sub campeona panamericana en grupo y clasificó a dos mundiales. Al último mundial al que había clasificado, decidió no asistir porque la empezó a seducir la militancia y ayudar a las y los que el sistema excluye.

A los 16 años, cursando en el Colegio Nacional de Concepción del Uruguay, en su penúltimo año del nivel medio, no podía aceptar que una sola lista sea la única opción para el Centro de Estudiantes de la institución. Junto a otras compañeras y compañeros, decidieron crear la “Lista Verde”. Fue la candidata a presidenta de la “Lista Verde”, que perdió las elecciones con la “Lista Roja”. Algunos integrantes de ambas “listas”, crearon la JP Evita de la Ciudad.

A los 18 años, comenzó a cursar el Profesorado de Educación Física en Gualeguay en la Universidad Autónoma de Entre Ríos, donde también se involucró en la actividad gremial estudiantil.

La Negra, fue militante y dirigente del Movimiento Evita de la Ciudad y de la Provincia de Entre Ríos y como a ella le gustaba decir integraba “La gloriosa Jota Pe”.

Micaela fue una joven comprometida con la sociedad, con “Los nadies” como llama a los excluidos y las excluidas Eduardo Galeano, a quien la Negra leía y admiraba.

1. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/resbiograficamicaelagarcia.pdf>



Para expresar el legado que dejó Micaela en la sociedad, basta leer lo que escribió por las redes sociales una gurisa a los 9 años, "Xio" que conocía a Micaela:

"El mar canta, azul marino, el azul que te refleja. Canta Micaela, canta Negra, canta luchadora, canta compañera. Miro las estrellas, veo tus ojos. Tu voz la escucho en el folleto de cada unx de lxs desaparecidxs. Los sonidos de risas, de todxs pidiéndote leche. Vos fuiste, sos y seguirás siendo la Micaela que todxs conocen. Porque la mejor ambulancia me rescató cuando estaba aburrída. La que me consiguió un juguete para navidad. Un coche que me hizo y me hará muy feliz. En ese coche hay una persona. Un bebé. El bebé que está en el coche, está y estará siempre feliz y orgulloso de que vos hayas luchado así. Te amo. Te amamos. Micaela García presente: ahora y siempre! #NiUnaMenos."

Y para contar lo que fue la Negra como amiga, militante y dirigente es necesario leer lo que le escribieron sus compañeras de militancia, que actualmente enuncian las políticas de género como voluntarias de la Fundación Micaela García - "La Negra":

"Natalia Lafourcade canta "Un derecho de nacimiento". Cada vez que escuchamos esa canción nos acordamos de vos. Es como una referencia directa hacia tu lucha, tu voz. Voz que intentaron silenciar. Tus banderas se reflejan un poco en esta canción: la lucha por lxs más humildes, porque todxs tengan un plato de comida, un trabajo, un hogar. Porque todxs lxs chicxs puedan estudiar y también jugar. Porque todas las pibas defendamos nuestros derechos y alcemos nuestras voces. Nos hablaste de sueños, de utopías. Nos hablaste de compañerismo y de amor. Nos mostraste un camino a seguir."

La negra militante, la negra compañera, la negra amiga. La negra familiar, la negra madrina. La negra tocando la guitarra. La negra Huayna. La negra y el colegio nacional. La negra con los pies en

el barro, con lxs pibxs en el barrio. La negra con el redoblante. La negra, compañera de canciones y movilizaciones. La negra y su sonrisa. La negra y su mirada penetrante. La negra y sus juegos en el sum. La negra y la pala. La negra y su colonia de vacaciones. La negra y su abuela. La negra y Evita. La negra y su fuerza. La negra y el amor. La negra despertándonos con audios, organizando la jornada, coordinando actividades. La negra en el corazón. La negra ayudando. La negra sin horarios para contestar. La negra, políticamente incorrecta. La negra con lxs docentes; la negra con lxs trabajadorxs. La negra en la universidad. La negra y el aborto legal. La negra en los 24 de marzo. La negra agitando el Himno Nacional. La negrita trabajadora, militante peronista. Luchando por una Patria igualitaria y feminista. Combatiendo al patriarcado, al machismo... Aunque intentaron silenciar su voz, hoy su voz somos muchas, miles; y no nos callamos más. Hoy tus sueños son de todas. Tu compañerismo y tu amor son parte de la fuerza con la que cada día nos enfrentamos al mundo, juntas, porque nos hiciste entender que de eso se trata. Hoy, tus banderas, tu lucha, tus sueños, tus utopías, también son las nuestras. Y en resumidas cuentas: vos sos bandera. Vos sos la voz y el cantito popular. Vos, hoy y siempre, insoportablemente viva. Prometemos nunca más callarnos. Por vos, juramos vencer".

Micaela, la Negra, era una gran militante, que concebía la militancia como un acto de un profundo amor. Y no se puede amar sin ser libre. Militancia, amor y libertad resumen el compromiso social que tenía.

En la madrugada del 1 de abril de 2017, Micaela García fue violada y asesinada, y encontrada una semana después semienterrada debajo de un árbol en las afueras de Gualeguay.

Su papá, Néstor "Yuyo" García, suele mencionar repetidamente que "Mica ha trascendido mucho más por la manera en que eligió vivir que por la manera en que le quitaron la vida".²

2. Para conocer más sobre la vida de Micaela García mirá el siguiente cortometraje realizado por la HCDN: "Micaela, tu sonrisa como bandera"

3. Antecedentes

3.1 Contexto institucional

En el marco de la HCDN venimos trabajando para transversalizar la perspectiva de género con el objetivo de construir una Cámara más igualitaria, representativa y democrática. Resulta imprescindible resaltar que la institución contaba con experiencias previas a la sanción e implementación de la Ley Micaela que se constituyeron en condiciones de posibilidad para el plan de capacitación que estamos llevando adelante. Entre los antecedentes más significativos se encuentran:

El Convenio de cooperación que se firma con el INAM en 2017. Se trata de un convenio de cooperación amplio donde el INAM presta apoyo técnico a la HCDN. Para darle sustento a este compromiso, se conforma una mesa de trabajo en temas de género integrada por: en un primer momento la Vicepresidenta 2ª de la HCDN, DN Patricia Giménez y la Secretaria Administrativa, Ing. Florencia Romano, el Instituto de Capacitación Parlamentaria (ICAP), el Programa de Modernización, el Observatorio de la Agenda 2030, luego, la Diputada Silvia Lospenatto y finalmente el Observatorio de Género y Equidad.

En esta mesa transversal se comienzan a pensar acciones factibles de ser realizadas desde cada una de las áreas y propendiendo a la articulación entre las mismas, entendiendo que en el trabajo conjunto se podrían obtener mejores resultados: relaciones cada vez más igualitarias entre los géneros y que contribuyeran a la generación de una legislación con perspectiva de género.

Debido a que uno de los ejes del convenio es la capacitación, se realizaron distintas ediciones del curso formador de formadores que sirvieron de sustrato de conocimientos y también como instancia para armar una red de personas interesadas en la temática de género en general, y en pensar la HCDN con perspectiva de género, en particular. Desde la Vicepresidencia se contaba con experiencia en trabajo metodológico de las ciencias sociales (tanto cuantitativo como cualitativo), estadístico y sobre enfoque de género.

Otra de las experiencias que resultaron significativas a la hora de pensar la implementación de esta ley en la HCDN, es la **trayectoria del Instituto de capacitación parlamentaria (ICAP)**, “que depende de la Secretaría Parlamentaria de la H. Cámara de Diputados de la Nación, (y) tiene como objeto la valoración de los saberes, procedimientos y costumbres que son parte de los actos legislativos.

(...) El diseño, la programación y ejecución de propuestas de formación e investigación, destinadas en primera instancia al personal permanente y transitorio del organismo, son también abiertos a las legislaturas y concejos deliberantes de nuestro sistema federal, referentes del ámbito político y social vinculados a la actividad parlamentaria, a las administraciones públicas de todos los niveles y a la ciudadanía en general en virtud de la premisa de que abrir el conocimiento parlamentario es una herramienta esencial para fomentar y fortalecer la participación ciudadana en el ámbito del poder legislativo”.³

Concretamente, el ICAP cuenta con expertise en el diseño de programas de estudio, la gestión de instancias de formación virtual y en la temática de género.

La dirección general de Recursos Humanos tiene un departamento de capacitación que posee formación sobre el enfoque de género, y cuenta con una plataforma de gestión de datos del personal (mapp) que permite agilizar procesos, entre ellos: el envío de recordatorios, la emisión de certificados digitales, realización de estadísticas.

Diputados TV, entre 2016 y 2017, desarrolló y puso al aire “Punto Género”, el primer programa semanal de la televisión argentina centrado en la agenda de género; pionero en contenidos también a nivel mundial, al tomar las políticas públicas con perspectiva de género dentro del ámbito de las televisoras parlamentarias. Contar con esta

3. <https://www.hcdn.gob.ar/secparl/icap/quienes-somos.html>



experiencia fue central a la hora de diseñar materiales audiovisuales con perspectiva de género.

Concomitantemente con las capacidades instaladas que tiene la HCDN en distintas áreas y personas trabajadoras, en todo momento fue crucial la voluntad política en torno a dos aspectos que permitieron avanzar en estos temas: el primero, contar con mujeres diputadas, autoridades de Cámara con poder real comprometidas con la temática, y el segundo aspecto tuvo que ver con el interés militante de las personas trabajadoras que hizo que se multiplicaran horas de trabajo y se trabajara con mucha responsabilidad para el logro de los objetivos.

3.2 Marco normativo

3.2.1 Instrumentos internacionales

La Ley Micaela se sostiene sobre los principios básicos que estructuran a los derechos humanos en general y de las mujeres y personas LGTBI+, en particular:

El principio de igualdad y no discriminación. Para ello es preciso definir ambas categorías. ¿Qué se entiende por igualdad y qué por discriminación?

La igualdad es uno de los principios rectores de todo el derecho internacional de los derechos humanos. En efecto, 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. Ocupa un lugar central en todo el corpus iuris internacional dado que se trata de un presupuesto necesario para el goce efectivo y universal de los restantes derechos humanos.

La igualdad aparece en el primer párrafo del preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “reconocimiento de derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”; y luego agrega: “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” (1948). El Artículo 1° establece que la igualdad es de todos los seres humanos por nacimiento y en el Artículo 2° establece el principio de no discriminación.

En 1966 se aprueban los pactos de derechos económicos, sociales y culturales y de derechos civiles y políticos, ambos se apoyan sobre las bases de la Declaración universal y refuerzan la fórmula de igualdad al plantear en sus preámbulos que: la familia humana tiene “derechos iguales e inalienables”. Los Artículos 3° de los pactos establecen la igualdad entre hombres y mujeres para el goce de los derechos allí receptados.

De igual modo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979 se refiere a “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” y a la necesidad de favorecerla en su preámbulo.

La igualdad aparece en el Artículo 2° como compromiso estatal en la lucha contra la discriminación, tanto como igualdad legal como su “realización práctica”. Este artículo se complementa con el Artículo 4 que establece que se podrán tomar medidas para “acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”.

Los tratados internacionales de Derechos Humanos establecen que no puede discriminarse en base a la raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. El Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha entendido **discriminación** como: “[...] toda distinción, exclusión, restricción o

preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas” (CIDH, 14).

En esta definición aparecen varias cuestiones a considerar: que la 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.

En la Observación general Nº 4 del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1981) se analiza el Artículo 3º del Pacto de Derechos civiles y políticos sobre el derecho igual de hombres y mujeres en el goce de todos los derechos civiles y políticos. El comité plantea que “la prevención de la discriminación por varios motivos, uno de los cuales es el sexo requiere, no solamente medidas de protección, sino también una acción positiva destinada a garantizar el disfrute real de los derechos. Eso no puede hacerse simplemente mediante la promulgación de leyes”.

En 2000, el mismo comité actualiza la OG Nº 4 sobre la base de su experiencia y plantea, en su OG Nº 28, que “los Estados Partes deben adoptar todas las medidas necesarias para hacer posible el goce de estos derechos y que disfruten de ellos. Esas medidas comprenden las que eliminan los obstáculos que se interponen en el goce de esos derechos en condiciones de igualdad, dar instrucción a la población y a los funcionarios del Estado en materia de derechos humanos y ajustar la legislación interna a fin de dar efecto a las obligaciones enunciadas en el Pacto” (párrafo 3).

En 2005, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emite su Observación General Nº 16 sobre la igualdad de derechos económicos, sociales y culturales para hombres y mujeres. Resulta significativo recuperar aquello planteado en el párrafo 7: “Las garantías de no discriminación e igualdad en los instrumentos

internacionales de derechos humanos prevén la igualdad tanto de facto como de jure. La igualdad de jure (o formal) y de facto (o sustantiva) son conceptos diferentes pero conectados entre sí. La igualdad formal presupone que se logra la igualdad si las normas jurídicas o de otra naturaleza tratan a hombres y mujeres de una manera neutra. Por su parte, la igualdad sustantiva se ocupa de los efectos de las normas jurídicas y otras, y de la práctica, y trata de conseguir no que mantengan, sino que alivien la situación desfavorable de suyo que sufren ciertos grupos”.

En el párrafo 8 se hace referencia a la necesidad de tener en cuenta “las desigualdades económicas, sociales y culturales existentes, en especial las que sufren las mujeres”.

También se establece que **“los Estados Partes deben respetar el principio de la igualdad en la ley y ante la ley. El legislador en el desempeño de su función ha de respetar el principio de igualdad en la ley, velando por que la legislación promueva el disfrute por igual de los derechos económicos, sociales y culturales por parte de los hombres y las mujeres. En cuanto al principio de igualdad ante la ley, habrá de ser respetado por los órganos administrativos y jurisdiccionales, con la conclusión de que dichos órganos deben aplicar la ley por igual a hombres y mujeres” (párrafo 9).**

Finalmente, el comité establece que el “principio de no discriminación es el corolario del principio de igualdad” e incorpora tanto la discriminación directa como la indirecta (párrafos 12 y 13).

Para entender a qué nos referimos con discriminación hacia las mujeres, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su Artículo 1º establece que la discriminación es: “[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CIDH, 15).

La cláusula aquí se hace abierta al considerar “cualquier otra esfera”. Así se suman las miradas interseccionales y debemos incluir todos otros ámbitos y situaciones que menoscaban los derechos humanos de las mujeres.

Aquí queda clara la obligación del Estado: si entendemos discriminación en este sentido, todas aquellas situaciones que la configuren debe ser removidas por el Estado. Alda Facio explica: **“Esto quiere decir que no se debe legislar, definir políticas públicas o decidir casos concretos con base en una concepción distinta del término ‘discriminar’ (...) La CEDAW obliga al Estado a: reconocer los derechos de las mujeres; proveer la condiciones materiales, ideológicas, psicológicas y espirituales para que puedan gozarlos; y a crear los mecanismos para que puedan denunciar su violación y lograr resarcimiento”** (CIDH,18: 2009).

En su Artículo 5º se establece que los Estados partes tomarán medidas para: “a) Modificar patrones socioculturales de conducta entre hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (CEDAW).

En 2017 el mecanismo convencional de CEDAW, publica su Recomendación general Nº 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, allí establece:

“III. Obligaciones de los Estados partes en relación con la violencia por razón de género contra la mujer

A. Responsabilidad por los actos u omisiones de agentes estatales

22. En virtud de la Convención y el derecho internacional general, el Estado parte es responsable de los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, lo que incluye los actos u omisiones de los funcionarios de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El artículo 2 d) de la Convención establece que los Estados partes, sus órganos y

agentes deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esa obligación. Además de garantizar que las leyes, políticas, programas y procedimientos no discriminan a la mujer, de conformidad con los artículos 2 c) y g), los Estados partes deben contar con un marco jurídico y de servicios jurídicos efectivo y accesible para hacer frente a todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer cometidas por agentes estatales, ya sea en su territorio o extraterritorialmente” (Comité CEDAW, 2017).

Aquí también incorporamos los Principios de Yogyakarta y lo receptado en cuanto a la igualdad y no discriminación:

- “ Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.
- Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación.
- La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo el género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica” (Principio 2).

Luego se establecen las obligaciones estatales:

“Los Estados: **A.** Si aún no lo hubiesen hecho, consagrarán en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante, los principios de la igualdad y de la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, inclusive por medio de enmienda e interpretación, y velarán por la efectiva realización de estos principios; (...)

D. Adoptarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según sean necesarias para garantizarles a estos grupos o personas el goce o ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Dichas medidas no serán consideradas discriminatorias” (Principio 2).

En el marco del **Sistema interamericano de protección de derechos humanos**, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Artículo 1º plantea que los derechos y libertades deben reconocerse y garantizarse sin discriminación de ningún tipo y el protocolo de San Salvador establece claramente la obligación de no discriminar incluyendo la cláusula abierta **“cualquier otra condición social”** (Artículo 3º).

Si discriminar es un: “trato de inferioridad, exclusión o estigmatización dado a una persona o grupo de personas por distintos motivos. Entonces, “discriminar consiste en privarle activa o pasivamente de gozar los mismos derechos que disfrutaban otras”, por ello su relación intrínseca con el derecho a la igualdad (Facio, 2011).

La Convención Americana de Derechos Humanos contiene un artículo específico sobre igualdad ante la ley: **“todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”** (Artículo 24). Este mismo derecho es retomado para las mujeres en la Convención de Belém do Pará (Artículo 4, Inciso F) y luego ampliado en el mismo artículo, donde plantea la igualdad en el acceso al mundo público (Inciso J).

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha distinguido la igualdad formal y real como distintas acepciones para comprender la protección y el goce de los derechos humanos en la región. Es decir, el sistema interamericano no solo recoge una noción formal de igualdad, limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables y, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o real que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas afirmativas que permitan su equiparación. Ello implica la necesidad de un trato diferenciado cuando, debido a las circunstancias, la igualdad de trato suponga suspender o limitar el acceso a un servicio, a un bien o el ejercicio de un derecho.

Es de resaltar que el concepto de igualdad material, real o sustantiva es relevante para la orientación de políticas públicas que contribuyan a garantizar el reconocimiento de derechos y libertades respecto de sectores determinados de la población (CIDH, 2019). El compromiso con la igualdad no debe limitarse a obtener una igualdad ante la ley, sino que también debe abarcar todas las instituciones sociales, tales como la familia, el mercado y las políticas (OEA, 2014).

En el mismo sentido, el Artículo 6 de la Convención de Belém do Pará incluye a la igualdad como resultado cuando establece que el derecho a una vida libre de violencia incluye que las mujeres tengan una vida libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de pautas culturales de inferioridad y subordinación.

Para dar cuenta del marco normativo internacional y nacional en relación a las capacitaciones que establece la Ley Nº 27.499, citaremos en extenso parte de los fundamentos de los proyectos que originaron la Ley ⁴⁵ y otros documentos que consideramos relevantes en tanto marcan estándares de derechos humanos y el trabajo realizado por las autoras de la ley.

Donde más de relieve aparece la necesidad de capacitaciones para el sector público es en la Convención de Belém do Pará que establece en

4 Proyecto de la Diputada Rach Quiroga (FPV), expte 1776-D-2017: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=1776-D-2017&tipo=LEY>

5 Proyecto de la Diputada Ferreyra (Movimiento Evita), expte. 2610-D-2017: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=2610-D-2017&tipo=LEY>

su Artículo 8, Inciso C que los Estados parte fomentarán **“la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer”**.

Además, tanto el proyecto de la Diputada Rach Quiroga como el de la Diputada Ferreyra, señalan que: “La Recomendación general N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señala que ‘es indispensable que se **capacite** a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención”.

Además, el proyecto de Rach Quiroga, señala que: **“El informe particular para Argentina N° 6 de la CEDAW (2010) en el párrafo 16, insta: ‘al Estado parte a que vele por que la judicatura, incluidos jueces, abogados, fiscales y defensores públicos, conozca los derechos de la mujer y las obligaciones del Estado parte con arreglo a la Convención, y alienta a este a que imparta capacitación sobre cuestiones de género a todos los miembros del sistema de justicia, entre ellos los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y a que vigile los resultados de esa labor”**”.

Complementariamente la Recomendación general N° 35 del Comité CEDAW, establece:

“III. Obligaciones de los Estados partes en relación con la violencia por razón de género contra la mujer

A. Responsabilidad por los actos u omisiones de agentes estatales

23. Los Estados partes son responsables de prevenir tales actos u omisiones de sus propios órganos y agentes mediante, entre otras, la capacitación y la adopción, aplicación y supervisión de las disposiciones jurídicas, reglamentos administrativos y códigos de conducta, y de la investigación, el enjuiciamiento y la aplicación de sanciones legales o disciplinarias adecuadas, así como de la concesión de reparación, en todos los casos de violencia por razón de género contra la mujer, en

particular los que constituyan crímenes internacionales, y en caso de incumplimiento, negligencia u omisión por parte de las autoridades públicas. Para ello, deberían tenerse en cuenta la diversidad de las mujeres y los riesgos de las formas interrelacionadas de discriminación”. En relación a la prevención de la violencia, “el Comité recomienda que los Estados partes apliquen las siguientes medidas preventivas: (...) e) Ofrecer una **creación de capacidad, una educación y una formación obligatorias, periódicas y efectivas** a los miembros del poder judicial, abogados y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluidos el personal médico forense, los legisladores y los profesionales de la salud, en particular en la esfera de la salud sexual y reproductiva, especialmente en los servicios de prevención y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual y el VIH, y a todo el personal educativo, social y de bienestar, en particular el que trabaja con mujeres en las instituciones, tales como residencias, centros de asilo y prisiones, **a fin de equiparlos para prevenir y combatir debidamente la violencia por razón de género contra la mujer**. Dicha educación y capacitación debería promover la comprensión de los siguientes aspectos:

i) La forma en que los estereotipos y prejuicios de género conducen a la violencia por razón de género contra la mujer y las respuestas inadecuadas a la misma;

ii) El trauma y sus efectos, la dinámica de poder que caracteriza la violencia contra la pareja y las diversas situaciones en que las mujeres experimentan diversas formas de violencia por razón de género, lo que debería incluir las formas interrelacionadas de discriminación que afectan a grupos específicos de mujeres y a los medios adecuados de interacción con las mujeres en el contexto de su trabajo y a la eliminación de los factores que conducen a su revictimización y debilitan su confianza en las instituciones y agentes estatales;

iii) Las disposiciones jurídicas nacionales y las instituciones nacionales sobre la violencia por razón de género contra la mujer, los derechos de las víctimas y supervivientes, las normas internacionales y los mecanismos asociados y sus responsabilidades en ese contexto, lo que debería incluir la

debida coordinación y remisión entre diversos órganos y la documentación adecuada de dicha violencia, prestando el debido respeto a la privacidad y al derecho a la confidencialidad de la mujer y con el consentimiento libre e informado de las víctimas y supervivientes” (Comité CEDAW, RG 35, 2017).

Los fundamentos de ambos proyectos de ley, también se apoyan en las obligaciones y jurisprudencia dada en el marco del **Sistema interamericano de protección**: “En este contexto, el presente proyecto de ley tiene por objetivo capacitar y sensibilizar a quienes integran los diferentes estamentos del Estado; entendido no como una mera elección de preferencia personal sino a los fines de dar cumplimiento a un deber que asumió nuestro país al firmar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (“Belém do Pará”).

En particular, el proyecto de Rach Quiroga agrega: “Por su parte el MESECVI, en el Informe final de Argentina (2012) recomienda al Estado el desarrollo de planes de formación continuos sobre violencia contra las mujeres y derechos de las mujeres en el marco de la Convención de Belém do Pará, destinados a legisladores/as, operadores/as de justicia (jueces/zas, fiscales/as, funcionarios/as legales, comisarios/as de familia) y otros/as funcionarios/as públicos/as, operadores/as de salud, educadores/as, fuerzas militares y policiales, organizaciones sociales y comunitarias de mujeres, centros de atención especializados en violencia y otras públicos similares. **Finalmente, el Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI (2014) insta a los Estados Partes a implementar capacitación permanente con contenidos educativos en violencia contra las mujeres dentro de los planes de formación de servidores públicos. En este punto el reto radica en que ‘esta capacitación no se limite a talleres o actividades esporádicos que no**

responden a un programa permanente, o que sean proyectos cuya vigencia es temporal o parcial’.

Además de estas normas y recomendaciones que se refieren concretamente a nuestro país, debe considerarse que varios Estados [México, El Salvador, Chile, Costa Rica, Perú] han sido objeto de condenas internacionales por la falta de debida diligencia en la prevención de los asesinatos de mujeres por razones de género (femicidios), y en especial los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos han dispuesto la obligación de realizar programas de capacitación ⁶. Entre varios fallos, cabe destacar el más reciente, ‘el caso Espinoza González Vs. Perú del 20 de noviembre de 2014’. Ya que allí, la Corte advirtió ‘que una capacitación con perspectiva de género implica no solo un aprendizaje de las normas, sino debe generar que todos los funcionarios reconozcan la existencia de discriminación contra la mujer y las afectaciones que generan en éstas las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos’” (Rach Quiroga, expte. 1776-D-2017).

3.2.2 Instrumentos Nacionales

Cuando pensamos la igualdad, debemos entenderla como un principio que nos rige en el derecho interno, la Convención Constituyente de 1853, estableció un principio de igualdad como no discriminación, en donde todas las personas deben ser tratadas por igual. Es por esto que se estableció en el Artículo 16 del texto de la Constitución el principio de igualdad, por el cual “la Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”. Esta idea se completa con el Artículo 14, que garantiza derechos civiles a “todos los habitantes”,

⁶ Para más información, consultar, contra México: Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, del 16 de noviembre de 2009; Caso Fernández Ortega del 30 de agosto de 2010; Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México, sentencia de 31 de agosto de 2010; Caso Masacres de El Mozote y lugares aledaños Vs. El Salvador, del 25 de octubre de 2012; Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile del 24 de febrero de 2012; El Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) Vs. Costa Rica, del 28 noviembre de 2012.

con el Artículo 8º, que garantiza la igualdad entre los ciudadanos de las distintas provincias y el Artículo 20 que establece la igualdad entre los nacionales y los extranjeros. En conclusión, podemos decir que la “igualdad ante la ley” significa igualdad de trato en igualdad de condiciones (Zayat, 2014).

A su vez, con la reforma de la Constitución de 1994 se incorporó una nueva perspectiva del concepto de igualdad, como no sometimiento, al establecer en su Artículo 75 Inciso 23 que 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”. Con esta reforma quedó clara la incorporación de la protección especial que, en algunos supuestos se podrá tener en cuenta, de las diferencias existentes para compensar grupos o poblaciones históricamente desaventajados.

El proyecto presentado por la Diputada Araceli Ferreyra, refiere a la legislación nacional vigente en nuestro país en materia de género: “La Ley N° 26.485 ⁷ garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a una vida sin violencia y sin discriminaciones; la salud, la educación y la seguridad personal; la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; que se respete su dignidad; decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley N° 25.673 de Creación del

Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; a intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; recibir información y asesoramiento adecuado; gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley; la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización”.

Nos detendremos en la Ley N° 26.485, “de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. Se trata de la ley que marca los estándares de protección de derechos para las mujeres en la Argentina estableciendo tipos y modalidades de violencia de género, autoridad de aplicación en la materia, procedimientos administrativos y judiciales para la garantía de los derechos. **Ella ya prevé la necesidad de la capacitación** para agentes estatales en varios de sus artículos: entre las atribuciones de la autoridad de aplicación, en los lineamientos básicos de las políticas públicas en general y en la relación con el Poder Judicial, en particular.

Ferreyra plantea además que: “Las y los agentes del Estado, tienen la responsabilidad de velar que los derechos consagrados en nuestra Carta Magna sean aplicados, ejercidos y promovidos para la integración social, en el marco de los Derechos Humanos y de la convivencia democrática”. Sintetizando, en este sentido, los objetivos de la Ley, en tanto se propone **“formar a las y los agentes de los distintos niveles y organismos del Estado, como medida que responde a erradicar estereotipos que reproducen la discriminación, prácticas, ideas y culturas institucionales que obstaculizan el pleno ejercicio de derechos de las mujeres”** (expte. 2610-D-2017).

⁷ Sancionada en marzo de 2009, se trata de la Ley “de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, para abordar los distintos tipos de violencias ejercidas contra las mujeres, entre las que se incluyen la doméstica, institucional, de libertad reproductiva y obstétrica, mediática y laboral”.

4. La ley



4.1 Proyectos y debate:

La Ley N° 27.499 “Micaela” se origina en dos proyectos de ley presentados por: la Diputada Rach Quiroga (FPV), expte 1776-D-2017, el 19/4/17 y por la Diputada Ferreyra (Movimiento Evita), expte. 2610-D-2017, el 18/5/17. La presentación de estos proyectos se da inmediatamente luego del Femicidio de Micaela García (8 de abril de 2017).

El 20 de noviembre de 2018 se publica la orden del día de las Comisiones de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Presupuesto y Hacienda con el proyecto unificado incorporando los aportes de los distintos bloques políticos (OD 811).

Por medio del Decreto 1135/2018 del viernes 14 de diciembre, publicado en B.O. el lunes 17 se incluye el tema en sesiones extraordinarias. Se trata del 3er Decreto de sesiones extraordinarias. El martes 11 de diciembre, Thelma Fardín había denunciado a Juan Darthes por abuso sexual, y días antes se había conocido el fallo escandaloso por el femicidio de Lucía Pérez (26/11). Ambos hechos tuvieron una fuerte repercusión mediática y en el movimiento feminista. Las diputadas que impulsaron todo el trámite de la Ley consideran que fueron un disparador para aprobación de la Ley.

El día 18 de diciembre se debate y sanciona en la HCDN con la presencia de familias de Micaela García y Lucía Pérez en la Sesión. La votación arrojó 171 votos afirmativos, 1 voto negativo y 84 diputadas y diputados estuvieron ausentes.

Al día siguiente se convertiría en Ley, la N° 27.499, luego de su debate y aprobación por el H. Senado: por 59 votos afirmativos y 13 senadores y senadoras ausentes^{8 9}.

El Poder Ejecutivo promulgó la ley el día 9 de enero de 2019 a través del decreto N°38/19.

4.2 ¿Qué establece la Ley N° 27.499?

- Se establece una capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (Art. 1°).
- El Instituto Nacional de las Mujeres es la autoridad encargada de aplicar esta Ley (Art. 3°), por ello:
 1. Capacitará a las Autoridades máximas de cada Poder, en nuestro caso a las Diputadas y Diputados y a las autoridades de la Cámara. (Art. 6°)
 2. Es quien certifica la calidad de las capacitaciones que cada organismo implementará y difundirá el grado de cumplimiento de la Ley (Art. 4° y 7°).
- Las máximas Autoridades de cada Poder, junto con sus áreas de género y los sindicatos, son las responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones para todas las personas que trabajan en su órbita (Art. 4).
- Obligatoriedad: intimación de forma fehaciente por la autoridad de aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate. Incumplimiento, será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en página web de INAM (Art. 8).
- Presupuesto: los gastos que demande la presente Ley se tomarán de los créditos que correspondan a las partidas presupuestarias de los organismos públicos de que se trate (Art. 9°).

⁸ Para ampliar la información sobre el trámite legislativo: https://www.hcdn.gob.ar/secparl/dgral_info_parlamentaria/dip/debates/leyes_27000.html. Al ingresar, buscar ley N° 27.499.

⁹ En el corto “Micaela, tu nombre como ley”, podés ver el trabajo transversal de las diputadas de los distintos bloques políticos: <https://genero.hcdn.gob.ar/documentales.html>.

¹⁰ Actual Ministerio de Mujeres, Género y Diversidades.

5. Capacitaciones



5.1 Trabajo para el diseño de la capacitación e Implementación

Inmediatamente después de la sanción de la Ley (19/12/18), se reúne la Mesa de Género de la HCDN y se define que se establecerá una capacitación que constará de una instancia virtual para el desarrollo de los contenidos teóricos y de una instancia presencial posterior que tendrá como objetivos reponer aquello que quedara pendiente en la instancia anterior y sensibilizar a las personas trabajadoras sobre las graves consecuencias de la violencia de género y los aportes de la perspectiva de género para construir una sociedad igualitaria.

De modo complementario, se contempló que hay áreas dentro de la HCDN que no cuentan con acceso a computadoras y partir de allí se pensó en una capacitación exclusivamente presencial.

En febrero de 2019 se decidió avanzar en capacitaciones a cargo de INAM para personas capacitadoras en el marco de la Ley. La experiencia en la HCDN fue inaugural en el dictado de capacitaciones por parte de la autoridad de aplicación para la formación de personas capacitadoras según los requisitos que establece la Ley N° 27.499.

Participaron de este curso una veintena de personas, la mayoría de las cuales contaba con experiencia -académica y militante- en la temática de género y se había capacitado en cursos previamente dados por INAM o por PNUD en la HCDN.

A partir de la aprobación del curso se comenzó a conformar el **equipo de personas capacitadoras** que hoy es quien lleva adelante los cursos ¹¹. Se trata de un grupo diverso en múltiples sentidos: por sus identidades de género, por ser personas que se desempeñan en distintos ámbitos dentro de la HCDN, por provenir de distintos espacios políticos y de distintas

tradiciones disciplinares (abogacía, antropología, ciencias políticas, comunicación social, psicología, sociología). El grupo es coordinado por el ICAP y el Departamento de Capacitación de RRHH.

“El equipo de capacitación presencial está conformado por veintitrés personas trabajadoras de la H. Cámara que fueron instruidas por el INAM (Instituto Nacional de las Mujeres), de las cuales doce son capacitadoras estables. Todas las personas fueron formadas en la temática de género y las actualizaciones de contenido para la implementación de la **Ley “Micaela”** exigido por el INAM y la totalidad de las personas cuentan con título universitario completo de orientación en ciencias sociales y con cursos previos en la temática de género.

La tarea del equipo capacitador es parte de un proyecto político y de transformación más amplio y realizamos un reconocimiento de las complejidades en la práctica para lograr un estándar de calidad que nos demanda una ética profesional, el seguimiento de los principios y/o prácticas pedagógicas feministas y la integración de un enfoque interseccional” ¹².

Además, es preciso destacar que el equipo de personas capacitadoras es acotado y comparte estas tareas con sus funciones principales dentro de la HCDN.

Durante los meses de marzo y abril el área de género del ICAP y el Observatorio Parlamentario de la Agenda 2030 trabajaron en los contenidos de la capacitación y, desde la Secretaría Administrativa, en la propuesta formal para remitir a INAM.

11 https://www.hcdn.gob.ar/newsletter/la_casa/conociendo_los Equipos/1911_conociendo_los Equipos.html?utm_source=lacasa&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter29

12 Este párrafo ha sido redactado por ICAP.

El 29 de abril se remite a INAM para su certificación, la propuesta formal del programa de capacitación “Ley Micaela: capacitación en género para todas las personas que integran la HCDN”, firmada por el Presidente de la HCDN ¹³.

Entre los meses de mayo y agosto se ajustaron contenidos, se definieron las piezas necesarias para el curso virtual (ICAP), se trabajó en el diseño gráfico del material, teniendo en cuenta los estándares de accesibilidad (OCI), en el armado de la clase presencial (RRHH e ICAP), en el montaje de instancia virtual por medio de la plataforma Moodle con la que contaba el ICAP y se seleccionaron materiales audiovisuales en conjunto con ICAP. También se continuó con el proceso de capacitación de personas capacitadoras a partir de los cursos brindados por la autoridad de aplicación.

Debido a que el material audiovisual no reunía los requerimientos que se tenían para esta capacitación, se realizó un trabajo conjunto entre el Observatorio de la Agenda 2030, ICAP y Diputados TV para la producción de contenidos propios de la HCDN. Así, se comenzaron a delinear los cortos necesarios para la capacitación.

“El equipo de Diputados TV especializado en perspectiva de género, realizó ocho cortos, -dos fueron trabajados en conjunto con el Departamento de Diseño, que también depende de la Dirección General de Prensa y Comunicación de la HCDN- que son utilizados tanto en las clases presenciales como en la instancia virtual de la capacitación.

1. “Micaela, tu sonrisa como bandera”: un breve relato de quién era la joven cuyo nombre lleva la Ley.
2. “Micaela, tu nombre como ley”: es el relato de las diputadas que fueron indispensables para crear la norma.
3. “Violencias”: cuáles son los tipos y modalidades que establece la Ley 26.485 “de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”.

4. “Violencia laboral”: animación sobre cómo se manifiesta la violencia en el ámbito laboral.

5. “El mito del amor romántico”: animación sobre cómo es la construcción cultural que lleva a que las mujeres soporten y justifiquen las violencias.

6. “Diversidad”: perspectiva de género no es hablar sólo de mujeres sino de diversidad.

7. “División sexual del trabajo”: ¿qué roles están establecidos para las mujeres y los varones?

8. “Desigualdad entre Diputadas y Diputados”: cómo son cotidianamente los micro machismos dentro del Congreso Nacional.

Todo el material es de libre distribución y se encuentra disponible en el Portal de Género de la HCDN y en el Canal de YouTube de Diputados TV” ¹⁴.

El 29 de julio, el INAM hace una devolución del proyecto para realizar modificaciones.

El día 6 de agosto la HCDN remite a INAM el proyecto con las revisiones.

El 14 de agosto el INAM aprueba técnicamente el proyecto estableciendo que está en condiciones de ser certificado tal como lo establece el Artículo 5° de la Ley N° 27.499.

A fines del mes de agosto, luego de una reunión de Mesa de Género en la que se consensua que es posible sumar a la Imprenta del Congreso de la Nación, el Observatorio de la Agenda 2030, se reúne con las autoridades del sector para coordinar capacitaciones en conjunto. La Imprenta remite nota formal a la Secretaría Administrativa de la HCDN por la cual solicita apoyo técnico para las capacitaciones previstas por la ley N° 27.499 y la HCDN se compromete a proveer

¹³ Anexo I: propuesta formal remitida a INAM.

¹⁴ Este apartado fue redactado por Diputados TV.

esa asistencia técnica en cuanto a la plataforma Moodle, brindar capacitación para personas capacitadoras, y que las personas capacitadoras de la HCDN contribuyan para el armado de parejas pedagógicas junto con el Departamento de Capacitación de la Imprenta.

El 4 de septiembre se **inician las capacitaciones** en el ámbito de la HCDN con la realización de una prueba piloto en la Dirección General de Recursos Humanos. Posteriormente, a partir de las devoluciones recibidas se adecua el material.

A fin de octubre, se efectúa una reunión entre las áreas vinculadas a la implementación de la Ley. Se consensua que sea el ICAP quien coordine la implementación, que el área de capacitación de RRHH

preste colaboración y el OGE cumpla su rol de monitoreo de la implementación y vinculación con la autoridad de aplicación.

El 25 de noviembre, luego de establecerse la modalidad de remisión semestral de la información requerida legalmente, el INAM cursó nota formal por medio de la cual aprobó los contenidos del curso y “certifica que el programa de capacitación: **‘Ley Micaela: Capacitación en género para todas las personas que integran la HCDN’** cuenta con los estándares de calidad para la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres establecidos por este Instituto”¹⁵.

El 27 de diciembre se realizó la primera remisión de información a la autoridad de aplicación.

Plazos establecidos en Ley N° 27.499 (fecha de entrada en vigencia: 9/1/19)

Acción	Fecha máxima prevista por la ley	Fecha de cumplimiento de la obligación - HCDN
Propuesta capacitaciones que elabore e implemente cada organismo	9/7/2019	29/4/2019
Inicio capacitaciones	9/1/2020	4/9/2019
Remisión de información semestral personas capacitadas	diciembre y junio de cada año	27/12/2019

¹⁵ Anexo II: Aprobación del programa de capacitación por parte de INAM.

Para iniciar la capacitación efectiva de la Ley Micaela, en la HCDN continuamos trabajando en conjunto tres áreas: el recientemente puesto en marcha, Observatorio de Género y Equidad, el Instituto de Capacitación Parlamentaria y el área de Capacitación de la Dirección General de Recursos Humanos.

La modalidad de implementación de la capacitación “Ley Micaela” que se trabajó durante 2019 fue semi-presencial, estuvo compuesta por una instancia virtual y una instancia presencial. La instancia virtual se encuentra dividida en tres módulos, al finalizar cada módulo la persona debe completar un cuestionario con una autoevaluación. Una vez finalizada y aprobada la instancia virtual, la persona debe concurrir a la instancia presencial para la aprobación total de la capacitación.

5.1.1 Cronograma

Para poder definir las áreas a capacitar, el Observatorio de Género y Equidad articuló con la Secretaria Administrativa, el Secretario Parlamentario y el Secretario General de la Presidencia. Se establecieron personas referentes dentro de cada Secretaría que funcionaron como nexo necesario y ellas se pusieron en contacto con las otras Direcciones.

En relación al trabajo para lograr la capacitación de las personas trabajadoras de los espacios políticos, se decidió avanzar por interbloques, para ello realizamos reuniones con las Secretarías Parlamentarias de cada bloque al interior del interbloque y fueron ellas quienes decidieron de qué modo se haría la convocatoria.

El rol de estas personas, tanto de las áreas permanentes como de los espacios políticos, fue central para garantizar la participación

de las personas trabajadoras en las capacitaciones. Fueron ellas quienes propusieron los mejores momentos para la realización de las capacitaciones en función de los tiempos de la política (campaña y elecciones nacionales) e institucionales (ingreso de Diputadas y Diputados electos, plazos previstos en función de la culminación del período ordinario de sesiones). También fueron ellas quienes comunicaron situaciones relativas a las personas trabajadoras: licencias ordinarias, otras licencias, etc.

Es preciso remarcar el papel desempeñado por las personas trabajadoras legislativas: luego de la presentación del plan de capacitación realizado el día 26 de septiembre en el marco de la jornada “La perspectiva de género en el ámbito legislativo” comenzaron a llegar las consultas -personales, telefónicas, por mail- sobre el curso; las capacitaciones se tomaron con mucha responsabilidad y este hecho fue central para lograr sortear obstáculos -técnicos, de comunicación y políticos- que surgieron en la coordinación de las áreas que llevamos adelante la implementación.

También queremos señalar el rol de las organizaciones gremiales de la casa: a poco tiempo de comenzar las capacitaciones, ellas se pusieron a disposición del proyecto para poder contribuir al logro de los objetivos.

Entendemos que este trabajo es perfectible y colaborativo y por ello, a lo largo de todo el proceso -desde el diseño hasta la puesta en marcha y luego de cada encuentro de capacitación- se ha buscado reflexionar y receptor las contribuciones realizadas por las personas intervinientes. Así hemos podido modificar contenidos, hacerlos más accesibles para personas con diversas discapacidades¹⁶, ajustar modalidades de trabajo, pensar dinámicas y horarios específicos, entre otras cuestiones.

¹⁶ En relación a este tema, ampliamos las consideraciones en los desafíos.

5.1.2 Modalidad del curso

Inscripción

El proceso de capacitación tiene una duración de 20 días por rotación. Consiste en primero seleccionar las áreas que serán capacitadas por turno. Cada dirección nos provee de los mails de todas las personas que prestan servicios allí; luego, la Oficina de Comunicación Interna prepara un flyer específico que les enviamos a sus correos, con el link que origina Recursos Humanos con la información de registro y las opciones de fechas para la instancia presencial.

Cada persona realiza la inscripción desde computadoras de la HCDN -debe tener acceso a Intranet-, para lo cual tiene un plazo de cinco días. En esa inscripción, se incorpora en el curso virtual que comienza una vez finalizado el período de inscripción, y tiene una duración de cinco días hábiles administrativos.

Al momento de realizar la inscripción, cada persona se capacitará, debe elegir el día y horario en el que prefiere hacer la capacitación presencial. Estas instancias presenciales se extienden a lo largo de una semana y son ofrecidas en distintos días y horarios, tanto de mañana como de tarde, estableciendo un cupo de hasta 50 personas por encuentro para favorecer el intercambio. Así, una vez realizada la inscripción, cada persona, recibe un mail de confirmación. Este trabajo técnico de seguimiento de las inscripciones lo hemos realizado en conjunto el área de Capacitación de la Dirección General de Recursos Humanos y el Observatorio de Género y Equidad.

Finalizado el plazo de inscripción que dura cinco días, las personas anotadas reciben el usuario y la contraseña correspondiente que envía el ICAP a sus mails para que puedan ingresar a la plataforma Moodle y realizar la instancia virtual del curso.

Instancia virtual

El plazo para realizar esta instancia, se extiende durante cinco días, y las personas que se capacitan tienen la posibilidad de ingresar a la plataforma en cualquier día y horario y desde cualquier lugar. Esto quiere decir que no necesariamente deben hacerlo desde computadoras de la HCDN, aunque cada Dirección de área se comprometió a brindar al menos una hora diaria para que puedan realizar la capacitación virtual.

Una vez que ingresen a la plataforma Moodle y al comenzar la capacitación, deberán contestar una encuesta¹⁷, ver el material audiovisual y leer tres módulos de contenidos normativos y conceptuales que abordan en su conjunto la perspectiva de género y problematizan la discriminación hacia las mujeres y personas LGTBI+. Una vez finalizada la lectura de cada módulo, cada persona deberá realizar una breve autoevaluación. Si estas son aprobadas, se da por finalizada la instancia virtual. Cabe destacar, que se cuentan con tres intentos para realizar la autoevaluación de cada módulo. Es importante señalar también que la misma encuesta del comienzo, debe ser completada también al finalizar la instancia virtual.

Instancia presencial¹⁸

“Por último, una vez aprobada las autoevaluaciones, solo resta asistir al día elegido de la capacitación presencial. Se trata de un encuentro de dos horas coordinado por personas capacitadoras certificadas por el INAM, que apunta a la sensibilización y tiene como objetivo poner en común y problematizar los condicionamientos de género, machismos y violencias que aparecen en nuestro lugar de trabajo. Cada curso tiene una cantidad máxima de 50 (cincuenta) personas.

¹⁷ Requerida por la autoridad de aplicación y con fines estadísticos, para poder evaluar el grado de impacto de las capacitaciones realizadas (Art° 7, Ley 27.499).

¹⁸ Este apartado ha sido redactado por el ICAP

La modalidad de trabajo de la instancia presencial se concentra en reforzar los conocimientos adquiridos durante la primera instancia virtual, por este motivo el taller presencial se encuentra orientado a la sensibilización y concientización en la temática visibilizando las desigualdades por razón de género, de manera que las personas trabajadoras de la H. Cámara identifiquen las discriminaciones, cuál es el impacto y los desafíos para afrontar dicha problemática social dentro del ámbito laboral.

Los principios básicos de los talleres presenciales para el equipo de capacitación se encuentran guiados por la reflexión, un análisis del contexto y la capacidad de respuesta. La pedagogía adoptada responde a los cuatro ejes centrales recomendados por el INAM y ONU MUJERES: aprendizaje participativo y continuo, validación de la experiencia personal, fomento de la justicia social dentro del ámbito laboral y el desarrollo de pensamiento crítico frente a las situaciones de desigualdad o de discriminación por razón de género.

En la segunda parte del taller se informa a la planta trabajadora los contenidos del Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito del poder legislativo nacional. El contenido fue dictado por un total de seis personas miembro que conforman el Comité de dicho Protocolo y fueron convocadas con este objetivo. Con la incorporación de la información sobre el Protocolo en la instancia presencial, se agrega la función de lograr una transformación de los comportamientos y actitudes otorgando el conocimiento y las herramientas para afrontar situaciones de violencia laboral con perspectiva de género, dando un paso más hacia la profundización de la temática."

Una vez finalizada esta instancia, cada persona recibe en su mail una encuesta de satisfacción que deberá completar para que se le envíe el certificado de capacitación correspondiente firmado por el Presidente de la HCDN. Asimismo, el Departamento de Capacitación de la Dirección General de Recursos Humanos procesa los datos, remite los informes tanto al CAP como al OGE e incorpora el certificado de aprobación al legajo de cada persona.

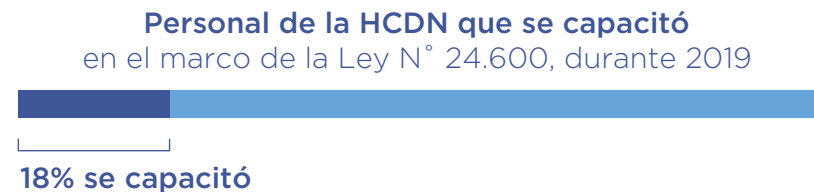
5.1.3 Total de Personas Capacitadas

Avanzamos con la capacitación de distintas áreas de la Cámara que abarcaron simultáneamente a la Secretaría Administrativa (7 áreas), la Secretaría Parlamentaria (10 áreas), la Secretaría General (13 áreas), además de dos interbloques, el Interbloque Red por Argentina, el Interbloque Cambiemos y el cuerpo de delegadas y delegados de la Asociación de Personal Legislativo.

También capacitamos a personal de la Imprenta del Congreso de la Nación en el marco de la cooperación técnica que se ha establecido.

El detalle completo de las áreas es ¹⁹:

- **Secretaría Parlamentaria:** Prosecretaría Parlamentaria; Dirección de Coordinación de Labor Parlamentaria; Dirección Secretaría; Secretaría Parlamentaria; Dirección Despacho; Dirección Comisiones; Instituto de Capacitación Parlamentaria; Información Parlamentaria; Dirección de Cultura, Dirección de taquígrafos.
- **Secretaría General:** Observatorio de Género y Equidad; Dirección de Asuntos Jurídicos; Dirección de Coordinación de Políticas



¹⁹ Se trata de 30 áreas permanentes dentro de la HCDN, de un total de 59 según el organigrama 2019. Es decir, se trabajó con personas de aproximadamente un 50% de las áreas. Es importante señalar que dentro de las áreas mencionadas no fue capacitado el total del personal.

Institucionales; Dirección de Coordinación Administrativa; Dirección Diputados TV; Dirección de Relaciones Institucionales Ceremonial y Protocolo; Dirección General Administrativa; Dirección General de Coordinación Técnico y Legal; Dirección General de Prensa y Comunicación; Programa de Modernización Parlamentaria, Transparencia, Innovación y Fortalecimiento Democrático; Prosecretaría General de la Presidencia; Secretaría General de la Presidencia; Dirección General de Coordinación de la Presidencia; Asesoría de Gabinete de la Presidencia.

- **Secretaría Administrativa:** Dirección General de Informática; Asesoría de Gabinete; Unidad de Planificación y Gestión; Dirección de Relaciones Oficiales; Dirección General de Coordinación Administrativa; Dirección General de Recursos Humanos; Dirección de Seguridad e Higiene.

Realizamos cuatro rotaciones donde capacitamos un total de 955 personas, de las cuales 512 son mujeres y 443 son varones. De ese total de personas, hay 139 autoridades, 61 son mujeres y 78 son varones. Dentro de este total 55 personas pertenecen al Sector de la Imprenta del Congreso.

955 personas capacitadas



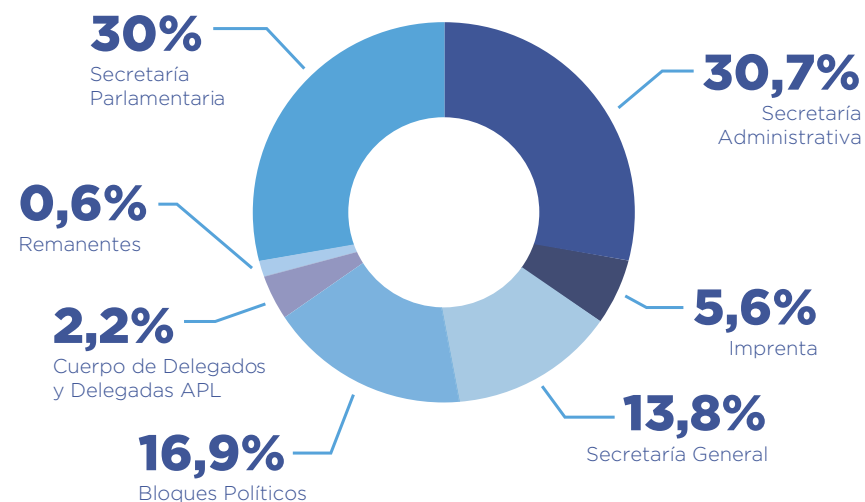
512 mujeres

443 varones

139 autoridades y 55 personas de la Imprenta del Congreso

Desagregado por área:

1. Secretaría Parlamentaria: 30%.
2. Secretaría Administrativa: 30,7%.
3. Secretaría General: 13,8%.
4. Bloques Políticos: 16,9%.
5. Cuerpo de Delegados y Delegadas APL: 2,2%.
6. Imprenta: 5,7%.
7. Remanentes: 0,6%.



6. Conclusiones y Desafíos

1. Implementación de la Ley en el ámbito de la HCDN: constatamos que diseñar el programa de capacitación de manera colaborativa implicó cierto grado de conflictividad, pero los resultados fueron enriquecedores. Para 2020, no proponemos dejar asentado el circuito de tareas y responsabilidades de cada área, y avanzar en la modalidad enteramente presencial y continuar con las capacitaciones hasta abarcar la totalidad del personal.

2. Instancia virtual: “A partir de los datos recopilados de la instancia virtual sobre la actividad de las 1.150 personas matriculadas arrojan como resultado que la cantidad total de ingresos a la plataforma Moodle es de 25.616, el pico de ingresos se dan en la instancia de autoevaluación: el 48% de los ingresos a la plataforma fueron para completar la instancia de evaluación, siendo la 3° rotación contó con la mayor cantidad de personas que ingresaron para realizar la primera autoevaluación con el número total de 1.723 ingresos. Se observa que los materiales audiovisuales incorporados al curso tienen baja reproducción, solo el 8% de los ingresos fue dedicado a observar el material audiovisual y sólo el 3% a los enlaces de interés. Los módulos fueron el 18% de los ingresos a la plataforma y el programa fue consultado de manera general en todas las rotaciones. Como conclusión de la instancia virtual se recomienda disminuir el número de documentos y recomendamos como posible solución agregar al programa cualquier información adicional ya que la consulta del mismo tuvo uno de los mayores ingresos a la plataforma. Se recomienda revisar la instancia de autoevaluación para que las personas puedan terminarla de manera más rápida y eficaz; y por

último readecuar el contenido audiovisual (reemplazar videos por los realizados por DiputadosTV) con el contenido de los módulos”²⁰.

3. Instancia virtual: dado que durante el mes de diciembre comenzó la actualización de la versión de la plataforma Moodle, se deberá terminar ese proceso y rediseñar el curso virtual de modo que sea más dinámico y accesible, aprovechando las potencialidades de las nuevas prestaciones.

4. Instancia presencial: en relación a esta instancia se recuperan algunas consideraciones que hicieron las personas trabajadoras luego de la capacitación:

- Necesidad de mayor cantidad de cursos, charlas, debates durante todo el año profundizando nudos conceptuales y legales.
- Mayor difusión de este programa de capacitación.
- Necesidad de mayor dinamismo, vinculación con la instancia virtual y toma de ejemplos de este ámbito laboral.
- Incorporación de más varones en el equipo de capacitación.
- Mayor difusión y profundización en lo relativo al Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género y su Comité de seguimiento.

20 Párrafo redactado por ICAP.



5. Equipo de capacitación: consolidar dinámicas de trabajo estableciendo un plan anual.
6. Diputadas y diputados y personas funcionarias no fueron capacitadas por la autoridad de aplicación. Esperamos que se pueda avanzar en este sentido en 2020.
7. Accesibilidad para personas con discapacidad: si bien los contenidos del programa de capacitación se han diseñado de modo que sean accesibles para personas con algunos tipos de discapacidad, es prioritario avanzar en su adecuación según las consideraciones que ha realizado la subdirección de bienestar laboral de la dirección general de recursos humanos, para que resulten accesibles para personas con discapacidad visual, auditiva, cognitiva o intelectual. Para ello nos proponemos avanzar en esta línea de trabajo durante 2020 y articular con la Agencia nacional de discapacidad.
8. Presupuesto: la ley N° 27.499 no le asigna partidas presupuestarias específicas a esta política pública. Debería preverse en los próximos presupuestos, de cada organismo público, incluir los montos que demande la implementación de la ley.
9. Negación a capacitarse: a partir de la experiencia obtenida en estos meses, podemos plantear que ha habido muy buena predisposición por parte de las personas trabajadoras a realizar la capacitación. Entendemos que se deberá armonizar el régimen de sanciones que establece la Ley N° 24.600 con el Artículo 8 de la Ley N° 27.499. En paralelo pensamos otras alternativas vinculadas a la promoción, el acceso a jefaturas y que se establezca como requisito para las nuevas personas que ingresen como trabajadoras legislativas.
10. El programa de capacitación para las personas trabajadoras de la HCDN: 'Ley Micaela: Capacitación en género para todas las personas que integran la HCDN' es la instancia básica de capacitación en género que se requiere para todas las personas trabajadoras legislativas en el ámbito de la HCDN. Una vez logrado el objetivo de que la totalidad de la institución haya aprobado la capacitación, se prevé el diseño de nuevos programas.

7. Bibliografía

Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 34º período de sesiones. Observación general N° 16 (2005): “La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales”. Artículo 3º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Comité de Derechos Humanos. 13º período de sesiones. Observación general N° 4 (1981): “Derecho igual de hombres y mujeres en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Artículo 3º)”.
- Comité de Derechos Humanos. 68º período de sesiones. Observación general N° 28 (2000): “La igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Artículo 3º)”.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Suscrita en la Conferencia especializada interamericana sobre Derechos Humanos. OEA, San José, Costa Rica, 1969. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Convención Belém Do Pará”. OEA, Belém Do Pará, Brasil, 1994. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ONU, 3/9/1981. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IDH). “Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano”. San José, Costa Rica, 2009.
- Principios de Yogyakarta. “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, 2007. <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). OEA, San Salvador, El Salvador, 1988. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW). 11º período de sesiones (1992). Recomendación general N° 19: “La violencia contra la mujer”. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_S.pdf
- Recomendación general N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer. Actualiza Recomendación general N° 19, CEDAW, 2017. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en



Fuentes

- Constitución Nacional (1853), 1994. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Facio, Alda. “¿Igualdad y/o Equidad?”. Políticas que transforman. Nota para la igualdad N° 1, una agenda de género para América Latina y el Caribe, 2011.
- Ferreyra, Araceli. Expte. 2610-D-2017, “Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en Género y Violencia contra las Mujeres Micaela García”, Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2017. <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=2610-D-2017&tipo=LEY>
- Rach Quiroga, Analía. Expte. 1776-D-2017, “Ley Micaela” De capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”, Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2017. <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=1776-D-2017&tipo=LEY>
- Reseña biográfica de Micaela García, construida por la fundación Micaela García “La negra”. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/resbiograficamicaelagarcia.pdf>
- Zayat, Demian. “El principio de igualdad. Razonabilidad, categorías sospechosas, trato desigual e impacto desproporcionado.” en Elías - Grosman - Legarre y Rivera (comp.), Tratado de los Derechos Constitucionales, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2014

Anexo I

- Propuesta de programa remitida a INAM.

Anexo II

- Aprobación del curso por parte de INAM.

ANEXO I

**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO
EN EL MARCO DE LA APLICACIÓN DE LA LEY
MICAELA PARA EL ÁMBITO DE LA HONORABLE
CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN**

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

PRESENTACIÓN	33
LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN	34
ANTECEDENTES	35
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	37
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	39
Objetivo general	39
Objetivos específicos	39
Alcance	39
Personas destinatarias	40
Equipo docente	40
Contenidos	40
Bibliografía recomendada	41
Modalidad de la cursada	42
Duración	42
Método de evaluación	42
CONSIDERACIONES FINALES	44

Presentación



Este documento es elaborado a propósito de la propuesta de capacitación en género para el personal de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN), en el marco del cumplimiento de la Ley Micaela N° 27.499, para ser presentado ante el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM).

En el mes de diciembre del año 2018, la Cámara de Diputados y el Senado de la Nación sancionaron la **LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO**. La aprobación de esta ley constituye una medida fundamental para intensificar los esfuerzos que son requeridos en el contexto nacional para avanzar hacia la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

En la Argentina, las desigualdades existentes en materia de género denotan la importancia que reviste la instrumentación de esta Ley al

interior de los organismos públicos. Asimismo, las implicancias de la Ley logran reforzar la importancia de que el Estado instale la cuestión de género como tema prioritario dentro de su agenda pública e inste a consolidar, expandir y fortalecer la institucionalidad con perspectiva de género en todo el país.

En ese sentido, este documento contiene una propuesta de capacitación orientada a desarrollar y fortalecer la conciencia y la comprensión de la igualdad de género como un aspecto fundamental para avanzar hacia una cultura organizacional que promueva nuevos comportamientos en el trabajo diario de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. A su vez, presenta un racconto de las acciones que se han venido desarrollando en relación con la construcción de una agenda de género que de cuenta del compromiso asumido para con la temática; ofreciendo un panorama del estado de situación respecto a la transversalización de la perspectiva de género al interior del organismo.

La Honorable Cámara de Diputados de la Nación

La Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN) es una de las dos Cámaras que conforman el Congreso de la República Argentina. Como tal, detenta uno de los tres poderes del Estado: el poder legislativo, teniendo como responsabilidad primaria dictar leyes (legislar). Su tarea primordial, que es deliberar y sancionar leyes, debe contribuir a garantizar el ejercicio de los derechos humanos a todas las personas que habitan en el país. Su representación está ejercida por diputadas y diputados (257 en la actualidad) quienes acceden a su cargo a través del voto popular y cumplen mandato por cuatro años.

La HCDN a través de la labor legislativa incide en el ejercicio de la ciudadanía de todos los habitantes del país. El vínculo entre la HCDN y la ciudadanía es de interdependencia, en tanto todo lo que se resuelve a partir del debate legislativo impacta en la vida de las personas, y a su vez parte de los proyectos de ley que se discuten son resultado de demandas sociales que ejercen las personas en la proclama de sus derechos.

Asimismo, otra de las funciones esenciales es ejercer el control de gobierno. Esta actividad se lleva a cabo al ponderar el cumplimiento de los planes o programas previamente elaborados, para lo cual ambas Cámaras del Congreso tienen las facultades de investigar, requerir informes y realizar tareas de campo. Esta función es fundamental como rendición de cuentas hacia la ciudadanía dado que puede y debe exigir resultados acerca de las políticas públicas derivadas de las leyes que fueron oportunamente aprobadas.

Complementariamente, ocurre que la actividad legislativa entendida como el trabajo que las diputadas y los diputados deben ejercer

depende de todo otro conjunto de tareas que desempeñan todas aquellas personas que integran las áreas que le dan sustento y garantizan el funcionamiento de la Cámara. Entre todo ese conjunto de personas que se desempeñan en la HCDN, están quienes intervienen en los procedimientos vinculados con la elaboración de los proyectos de ley, participan de los debates previos, asisten en los análisis técnicos, los estudios comparados, entre otras cuestiones. Y aquellas que se integran en las dependencias abocadas a garantizar el funcionamiento de la Cámara a través de la administración de sus recursos.

En ese sentido, debido a la trascendencia del rol que ocupa la Cámara de Diputados de la Nación en la vida en sociedad y con relación al volumen de personas que se desempeñan en la función pública, se entiende que es imperioso avanzar con el cumplimiento de la Ley N° 27.499 al interior del organismo.

El mandato que establece la Ley Micaela N° 27.499 acompaña y alienta el trabajo que se ha venido desarrollando en el ámbito de la HCDN con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género.

En el año 2017, se firmó un CONVENIO DE COOPERACIÓN ENTRE LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA Y EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (N°9586/17), con el objetivo principal de impulsar acciones de concientización y capacitación procurando abordar la perspectiva de género en todos los procesos legislativos y administrativos que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y promuevan las condiciones laborales adecuadas para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos.



En ese marco, se creó un grupo de trabajo ad hoc que ha venido gestionando las distintas iniciativas y necesidades en relación con los temas de género en el ámbito de la Cámara de Diputados. Este grupo se consolidó en la denominada "Mesa de Género", la cual está integrada por autoridades de la Cámara, diputadas nacionales y trabajadoras especializadas en la materia. La representación multidisciplinaria que reúne la mesa hace posible que surjan y se viabilicen diversas propuestas vinculadas con la temática, entre las que se destacan: (i) mecanismos para proveer de asesoramiento y asistencia con perspectiva de género a personas víctimas de violencia laboral; (ii) programas de capacitación y formación en género; (iii) aportes para la transversalización de género en el ámbito de la HCDN.

Entre las medidas que se han venido impulsando se destaca la aprobación por parte de la Comisión Paritaria Permanente¹, en el mes de octubre del año 2018, del **Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el Poder Legislativo Nacional**².

El Protocolo y su reglamentación buscan prevenir y erradicar situaciones de violencia en el ámbito laboral, garantizando un ambiente libre de discriminación en el ámbito del poder legislativo. En ese sentido, esta norma promueve la implementación de acciones dirigidas a concientizar, difundir y capacitar respecto a la igualdad de género y la violencia laboral.

Trabajar en la aprobación de un protocolo de género constituye una medida que busca garantizar que todo el personal de la HCDN reciba un trato digno y respetuoso. Alienta que las personastrabajadoras conozcan sus responsabilidades en lo que respecta a mantener un lugar de

trabajo libre de cualquier tipo de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de poder. A su vez, el protocolo es una herramienta fundamental para canalizar las situaciones de violencia laboral que pudieran afectar a personas de la HCDN brindando la atención, el asesoramiento y la contención que fuera requerida.

En el caso de la capacitación y formación en materia de género, tuvo lugar distintas ediciones del curso **Formador de Formadores en Perspectiva de Género** orientado a fortalecer institucionalmente a la HCDN en materia de género a través de la formación de agentes que puedan actuar como referentes dentro de las distintas áreas, con el objetivo de difundir los conocimientos adquiridos y poder detectar situaciones que pudieran requerir intervención. Asimismo, esta iniciativa promueve ir asentando una capacidad instalada al interior de la HCDN.

Adicionalmente, al curso Formador de Formadores en Perspectiva de Género, la Dirección de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría Administrativa de la HCDN, ha incorporado como oferta de capacitación dentro de su Plan Estratégico de Capacitación, otras opciones de formación en género.

Por su parte, la Diplomatura en Gestión Legislativa de la HCDN fue incorporando la perspectiva de género entre sus contenidos: en 2017 se dictó un seminario general –un encuentro de 4 horas– y luego se sumó, a su oferta de Seminarios Específicos permanentes, el de "Género y Trabajo Legislativo", que ya va por su segunda cohorte.

También es de destacar que, en el marco del Jardín infantil, que realiza tareas de cuidado y enseñanza a hijos e hijas, de hasta 3 años de edad, del personal legislativo, se está llevando adelante un plan de

¹ La Comisión Paritaria Permanente con representación de autoridades de ambas Cámaras y de las asociaciones sindicales con personería gremial con actuación en el ámbito de la HCDN, tiene entre sus atribuciones la facultad de "dictar las normas específicas relacionadas con las condiciones y el medio ambiente de trabajo en el ámbito del Honorable Congreso de la Nación".

² Aprobado por Resolución Conjunta N°14/18.

capacitación docente en Educación Sexual Integral, en cumplimiento con lo establecido por el Ministerio de Educación de la Nación.

Otra de las medidas destacables es la inauguración de la **Sala de Familia**, la cual ubica a la Cámara de Diputados como pionera en la promoción de la lactancia materna en el ámbito laboral y entre los organismos de la administración pública.

La Sala de Familia brinda la posibilidad de que las madres lactantes tengan espacio y privacidad para extraerse su leche bajo condiciones adecuadas de higiene y tengan la opción de refrigerarla para un consumo posterior. Asimismo, disponer de este espacio no sólo facilita y fomenta la lactancia materna, que reúne tan importantes beneficios para la salud de la madre y su hijo, sino que también promueve la participación de los padres brindando un espacio íntimo y dotado de lo necesario para alimentar y cambiar pañales.

La inauguración de la Sala de Familia responde a lo establecido por la Ley N° 26.873 de Lactancia Materna, Promoción y Concientización Pública, contó con el asesoramiento de la organización civil **La Liga de la Leche** y con la asistencia de las profesionales del jardín maternal que funciona en el ámbito de la HCDN. La Sala está a disposición de todas las trabajadoras y trabajadores de la Cámara durante toda la jornada laboral.

Por su parte, la **sistematización de información estadística** que permita contar con indicadores de género para la HCDN implicó dar impulso a una serie de acciones destinadas a: (i) conocer la situación actual en materia de la incorporación de la perspectiva de género; y, (ii) cubrir la necesidad de disponer de evidencia empírica acerca de los avances que se vayan proponiendo.

Para conocer la situación del organismo en materia de incorporación de la perspectiva de género, se viene avanzando en la realización de algunos estudios específicos que analizan la composición según sexo, la distribución de cargos, que realizan análisis de género en torno al nivel de participación de las mujeres en los debates legislativos y en las tomas de decisión, indagan acerca de quiénes presiden las Comisiones, y demás (**Género y Labor Legislativa. El rol de las mujeres legisladoras en la HCDN. Estudio preliminar, 2017**). También

se ha logrado avanzar en la implementación de una encuesta que indaga diversos aspectos de la violencia laboral (**EVL, 2017**).

El proceso de obtención de información cuantitativa y cualitativa, su sistematización, procesamiento y análisis, es clave para advertir los logros alcanzados y los desafíos pendientes. Con lo cual, se prevé avanzar en la definición y construcción de unos indicadores de género que permitan disponer de un sistema continuo de monitoreo y evaluación de las medidas que se lleven adelante.

Entre otras de las buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género que se han venido impulsando, se encuentra la difusión de la importancia de adoptar el uso de **lenguaje no sexista**. Esta práctica se viene haciendo extensiva de instrumentación a través de todos los canales de comunicación de los que dispone la Cámara, tanto su comunicación interna como externa, así como también para la redacción de su documentación (Resoluciones Presidenciales, Disposiciones Administrativas, Reglamentaciones, Notificaciones, Memorándums, Informes técnicos, etc.). Asimismo, se dispone de una “Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN”.

En ese mismo sentido, desde la Oficina de Comunicación Interna, dependiente de la Secretaría Administrativa, se lanzó el portal **Compromiso para la Igualdad de Géneros en la Casa** como un espacio destinado a comunicar desde la iniciativas llevadas a cabo dentro de la HCDN respecto a la incorporación de la perspectiva de género; brindar información acerca de los instrumentos y mecanismos disponibles para atender situaciones de violencia laboral con perspectiva de género; ofrecer definiciones y conceptos clave para aprender sobre la temática; a la vez que permite acceder a informes con información estadística (<https://genero.hcdn.gob.ar/institucional/infGestion/index.html>). Llegado este punto, cabe destacar la iniciativa de haberse planteado un **Plan de Acción en Género para el año 2019**, en clave de avanzar en la institucionalidad de la perspectiva de género para el ámbito de la HCDN. Este plan ha sido elaborado con el objetivo de planificar una serie de acciones que den sostenibilidad a los logros alcanzados, profundicen las líneas de acción que fueron surgiendo y propongan nuevas metas.

³ La Unión Interparlamentaria (UIP), es la organización internacional de los parlamentos. Es la organización que representa a la rama legislativa de los gobiernos a escala mundial. Constituye una institución dedicada al fomento de la cooperación de los parlamentos entre sí. Trabaja bajo el sistema de Naciones Unidas, y su propósito fundamental es lograr la paz, la cooperación entre los pueblos y la consolidación de las instituciones representativas a través del diálogo político. En el caso de la Argentina, su participación se ejerce a través del Parlamento Latinoamericano y del Caribe (Parlatino), que es el organismo intergubernamental que agrupa a los parlamentos de los países miembros de la región de América latina y el Caribe.

Diagnóstico institucional



Este apartado presenta un breve diagnóstico institucional acerca de cuál es el estado de situación de la HCDN respecto a la incorporación de la perspectiva de género y su impacto en torno a su composición y representación parlamentaria, la capacitación y formación brindada en la materia y la institucionalización de la atención de situaciones de violencia laboral por motivos de género en el ámbito de la Cámara, desde 2017 hasta la actualidad.

Para la elaboración de este diagnóstico se resolvió trabajar en base al análisis de una serie de criterios adoptados por la Unión Interparlamentaria³ (UIP) para definir qué se considera como **parlamento sensible al género**⁴. En ese sentido, a continuación se describe la situación de la Cámara de Diputados en base al cumplimiento de ciertas medidas dirigidas, fundamentalmente, a: **(i)** promover la igualdad en la representación legislativa y el nombramiento de mujeres en espacios de decisión; **(ii)** asentar la capacitación y la sensibilización respecto a la igualdad de género, el respeto de los derechos de las mujeres y la erradicación de la violencia contra las mujeres; **(iii)** la adopción de nuevos instrumentos normativos en materia de igualdad de género.

En cuanto al primer punto, a partir de un informe elaborado en el marco de la capacitación "Mujeres y Transparencia"⁵, sobre liderazgo político con perspectiva de género, es posible disponer de una serie de datos que dan cuenta de diferentes aspectos vinculados con la igualdad de género, fundamentalmente en lo que hace a la composición por sexo y representación parlamentaria.

Entre los resultados más destacables es posible mencionar que, como efecto de los avances legislativos en torno al cupo femenino y/o paridad de género en ámbitos de representación política, la Cámara de Diputados ha ido mostrando un aumento sostenido de la participación de mujeres, pasando de 3,9 % en 1983 a alrededor del 39% en el año 2017.

Asimismo, cabe mencionar que con la aprobación de la Ley N° 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, que establece que las listas legislativas deberán contener un 50% de candidatas mujeres de forma intercalada, se espera que en la renovación de 2019 el número de bancas femeninas aumente en la proporción correspondiente. A su vez, la paridad de género que exige la ley para la conformación de las listas de candidatos para la renovación de autoridades partidarias es otro de los aspectos fundamentales que aporta la ley.

La Ley es un avance importante en el camino hacia la paridad en la conformación del cuerpo legislativo pero su instrumentación por sí misma no se traduce en un 50% de distribución equitativa. Eso depende aún de discusiones en el terreno de la verdadera aceptación de la igualdad de oportunidades que implica, entre otras cuestiones, revertir el encabezamiento de las listas.

Entre algunos resultados actuales respecto a la composición del cuerpo legislativo y la participación femenina es posible mencionar que: un 39 % de las bancas están representadas por mujeres; el total de los treinta y tres bloques constituidos formalmente por afinidades políticas y/o partidarias en un 29 % son presididos por mujeres, en tanto los cargos de la presidencia, la vicepresidencia primera, la vicepresidencia segunda y la vicepresidencia tercera se encuentran ocupados en su totalidad por varones. En cuanto a las Comisiones permanentes, se observa que la presidencia de estas se encuentra ejercida apenas en un 28% por mujeres. La Comisiones presididas por mujeres han estado históricamente vinculadas a la reproducción, relacionadas con asuntos sociales, grupos poblacionales, familia, mientras que las concernientes, por ejemplo, con los temas de presupuesto, finanzas, comercio se encuentran presididas por varones (<https://www.hcdn.gob.ar/institucional/infGestion/index.html>).

Los datos mencionados permiten obtener un panorama acerca de la representación política ejercida por las mujeres que actualmente

4 A grandes rasgos, la definición de parlamento sensible al género refiere a aquel "(...) que responde a las necesidades e intereses de hombres y mujeres en sus estructuras, su funcionamiento, sus métodos y su acción (...)".

5 La capacitación "Mujeres y Transparencia" estuvo organizada por la Dirección General de Diplomacia Parlamentaria, Cooperación Internacional y Culto de la cámara baja, la Embajada de los Estados Unidos de América en la República Argentina, la Red Women's Democracy Network (Capítulo Argentina) y el Instituto Republicano Internacional (IRI).

componen el cuerpo legislativo de la Cámara de Diputados. Si bien los datos dan cuenta de un cierto avance progresivo durante los últimos años, aún persisten ciertos patrones de desigualdad de género que limitan la participación de las mujeres en la representación política.

Otro punto para mencionar, relacionado con la representación del número de varones y mujeres, según registros administrativos, refiere a la composición del personal en las estructuras internas de la Cámara de Diputados (alcanzado por la Ley N° 24.600), el cual arroja como resultado general una preeminencia masculina en cada uno de los sectores. La distribución de varones y mujeres es de 58% y 42%, respectivamente.

Un análisis más pormenorizado permite observar situaciones en las que es posible identificar la ampliación de las brechas existentes entre varones y mujeres en el ámbito de la Cámara. A saber, en lo que respecta a los cargos de autoridades y mandos medios (Directores/as, Subdirectores/as, Jefes/as de Departamento) se observa que más del 60% de estos están siendo desempeñados por varones.

Por otra parte, en cuanto a la capacitación y sensibilización destinada a producir un cambio institucional que garantice la incorporación de la perspectiva de género al interior de la HCDN, y, a promover una capacidad instalada entre las personas trabajadoras, cabe mencionar que, durante los años 2017 y 2018, tuvo lugar el dictado de una serie de ediciones del curso "Formador de Formadores en Perspectiva de Género", que contó con el apoyo del PNUD y la asistencia técnica del INAM.

A través de estos cursos se logró capacitar a un poco más de ciento cincuenta (150) personas que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Diputados. Se logró avanzar en el objetivo de ir asentando estos contenidos en la formación de las trabajadoras y los trabajadores parlamentarios. A pesar de los importantes esfuerzos realizados, ese volumen de personas capacitadas resulta escaso en

el universo de agentes a capacitar, en el marco de la Ley Micaela, estimado en unas 5 mil personas.

Asimismo, el Instituto de Capacitación Parlamentaria y el equipo técnico de la Asesoría de Gabinete de la Secretaría Administrativa capacitó, junto con el INAM y la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación, a 21 personas trabajadoras de la HCDN, las cuales ya contaban con conocimiento en la temática de género, con el objetivo de conformar el equipo docente para el dictado de las capacitaciones en el marco de la Ley Micaela N° 27.499.

Respecto a la aprobación y puesta en vigencia de instrumentos normativos, como ya se ha mencionado, cabe destacar la aprobación del "Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el Poder Legislativo Nacional" y su respectiva reglamentación, al cual se hace referencia en el apartado anterior.

Por otra parte, si bien existe en la actualidad en el ámbito de la HCDN, el Observatorio de Género y Equidad, creado por Resolución Presidencial N°1064/15, hasta el momento no se ha puesto en marcha. No obstante, se espera en el corto plazo redefinir su rol institucional, el cual prevé la configuración de un espacio destinado al desarrollo de tareas de diagnóstico, difusión, capacitación, cooperación producción legislativa y asesoramiento a legisladoras y legisladores en las iniciativas parlamentarias vinculadas con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En ese sentido, se ha identificado la necesidad de promover dentro de este espacio la creación de un sistema integral con indicadores de género a fin de mejorar la reunión de datos desglosados por sexo como método para evaluar la repercusión y la eficacia de las medidas encaminados a incorporar la perspectiva de género.

Llegado este punto, es posible señalar que estos cambios cualitativos que se han venido gestando durante los últimos años alientan la permeabilidad de nuevas iniciativas, como la puesta en marcha de la Ley Micaela, con el objetivo de intensificar los esfuerzos por alcanzar la igualdad de género en el ámbito de la HCDN.

Programa de capacitación



CURSO DE FORMACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN

Fundamentación

Este programa de capacitación tiene como fundamento avanzar en el cumplimiento de la **Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado** (Ley N° 27.499).

Objetivo general

Este curso tiene como objetivo fortalecer y promover la igualdad de género como un aspecto fundamental para avanzar hacia un cambio institucional que promueva nuevos comportamientos y la integración de una perspectiva de género en el trabajo diario para todo el personal de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Proporciona una introducción a los conceptos básicos, presentar la perspectiva de derechos humanos y el marco normativo nacional, y los métodos para trabajar hacia la igualdad de género, así como la erradicación de la violencia de género, con foco en el ámbito laboral.

Objetivos específicos

- Conocer y entender los conceptos clave relacionados con la definición de género, roles y estereotipos de género, patriarcado e igualdad de género.
- Identificar los principales componentes de la construcción social de género como relaciones de poder.
- Contextualizar la igualdad de género basada en el paradigma de los derechos humanos.

- Identificar los principales instrumentos normativos internacionales que le dan sustento al marco normativo vigente y aplicarlos en el trabajo legislativo.
- Conocer los mecanismos disponibles para promover la igualdad de género y erradicar las violencias.
- Reconocer las responsabilidades que nos competen como trabajadores y trabajadoras de uno de los poderes del estado.

Propósito

Lograr una Honorable Cámara de Diputados de la Nación libre de violencia de género, donde se respeten los derechos humanos de las personas trabajadoras comprendiendo su diversidad, mediante la sensibilización del personal sobre las discriminaciones en razón del género y su incidencia en la vida cotidiana y la labor legislativa.

Alcance

El curso abarca al ámbito de la Cámara de Diputados de la Nación que como tal comprende en base a su estructura al personal que se desempeña en:

- Presidencia
- Secretaría General de la Presidencia y su Prosecretaría General de la Presidencia.

- Secretaría Parlamentaria y Prosecretaría Parlamentaria.
- Secretaría Administrativa y Prosecretaría Administrativa.
- Secretaría de Coordinación Operativa y Prosecretaría de Coordinación Operativa.

Personas destinatarias

Todas aquellas personas que se desempeñan en el ámbito de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, que se encuentran alcanzadas por la LEY DE ESTATUTO Y ESCALAFON PARA EL PERSONAL DEL CONGRESO DE LA NACION (Ley N° 24.600).

Quedan exceptuadas las diputadas y diputados, las máximas autoridades hasta el cargo de Directoras/es Generales inclusive, quienes serán capacitadas a través del Instituto Nacional de la Mujeres.

Equipo docente

La Cámara de Diputados contempla la conformación de un cuerpo de capacitadores atento al volumen de personas a capacitar. En ese sentido, se prevé lanzar una búsqueda interna entre el propio personal de la Cámara a los fines de detectar potenciales personas capacitadoras.

Las personas que resulten seleccionadas deberán completar y aprobar un curso de formación a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres, enfocado en brindar los conocimientos teóricos y prácticos en materia de género que se establezcan como necesarios. Las personas capacitadas pasarán a integrar el cuerpo de capacitadores de la HCDN, en el marco del cumplimiento de la Ley Micaela, una vez alcanzado el requisito de ser capaces de replicar los conocimientos adquiridos en las clases presenciales contempladas en este programa.

El Instituto de Capacitación Parlamentaria (ICAP) y la Dirección general de Recursos Humanos de la Secretaría Administrativa de la HCDN, tendrán a su cargo la instrumentación de los contenidos del curso.

Contenidos: unidades didácticas y bibliografía sugerida

MÓDULO I: Perspectiva de Género

1. Diferencia Género/sexo. Estereotipos y roles de Género.
2. Proceso de Socialización de género. Mandatos Socio-culturales. Patriarcado.
3. Diversidad sexual e Identidad de género.
4. Enfoque de género.
5. Análisis interseccional. Igualdad y equidad.

MÓDULO II: Andamiaje jurídico

1. Sistema de protección de DDHH. Jerarquía de las legislaciones:
 - La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW.
 - Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres, conocida como “BELÉM DO PARÁ”.
 - Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485).
2. La Ley N° 26.485 establece tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.

MÓDULO I: Perspectiva de Género

Bibliografía sugerida

MÓDULO I: Perspectiva de género, Diversidad sexual. Interseccionalidad. Igualdad de Género.

De la Ley a la Práctica (2016) Conceptos desde un paradigma igualitario. Cuadernillo de Diversidad Sexual. Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, Presidencia de la Nación.

Disponible en: <https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/08/5.-De-la-Ley-a-lapr%C3%A1ctica-cuadernillo.pdf>

Lamas, M. (1998). La violencia del sexismo. En A. Sánchez Vázquez (ed.), El mundo de la violencia. México, Universidad Autónoma de México (UNAM).

Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, 216-229. México.

Lugones, M (2008). La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas Perspectivas de análisis. En Colonialidad y Género.

Marqués, Joseph (1982). No es natural. Para una sociología de la vida cotidiana. Madrid. p. 13-18

Orientación Sexual E Identidad De Género En El Derecho Internacional De Los Derechos Humanos (2013) ACNUDH.

Disponible en: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orentaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-deg%C3%A9nero2.pdf>

Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: M. Lamas (Comp.), El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México, PUEG.

Symingyton, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. En Derechos de las mujeres y cambio económico. No. 9.

Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. En Debate Feminista 52, 1-17. México, Universidad Autónoma de México.

Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>

MÓDULO II: Andamiaje jurídico

Bibliografía sugerida

Constitución de la Nación Argentina (1994). Publicación del Bicentenario - 1a ed. - Buenos Aires:

Corte Suprema de Justicia de la Nación / Biblioteca del Congreso de la Nación / Biblioteca Nacional. 200p.

Naciones Unidas. (1979). Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará (9 de junio de 1994).

Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 14 de abril de 2009, Boletín Oficial, N° 31632, página 1.

Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Módulo III: herramientas para el abordaje de violencia de género

1. Violencia doméstica contra las mujeres.
2. El mito del amor romántico y la violencia de género.
3. Ruta crítica.
4. Violencia laboral: definición. Tipos de violencia laboral.
5. Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en la HCDN.
6. La violencia de género en cifras. Femicidio y travesticidio.

Modalidad de la cursada:

La cursada tendrá dos Modalidades:

1. MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

La presente capacitación estará organizada en dos instancias complementarias. La primera parte comprende una modalidad de tipo virtual donde a través de la plataforma virtual del Instituto de Capacitación Parlamentaria (ICAP) se brindarán los contenidos básicos vinculados a la incorporación de la perspectiva de género y a la erradicación de la violencia contra las mujeres, específicamente en el ámbito laboral. Y las herramientas disponibles en el Congreso para la resolución de conflictos en el ámbito laboral.

Luego, una vez aprobada la instancia virtual previa se realizará un encuentro presencial cuyo objetivo será reforzar los conocimientos adquiridos y darle un cierre a la capacitación.

El dictado de los cursos respetará una calendarización previamente planificada de acuerdo con el volumen de personas a capacitar y a las posibilidades de acceso que reviste el uso simultáneo de la plataforma virtual.

La instancia presencial se llevará a cabo con un máximo de cincuenta (50) asistentes por clase.

El curso virtual se compone de un total de tres (3) módulos con una duración aproximada de 40 minutos cada uno.

La clase presencial, adicional a la instancia virtual, tendrá una duración de dos (2) horas.

2. MODALIDAD PRESENCIAL

Atento la existencia de personal que debido a las características de sus tareas no cuenta con acceso a computadora en el ámbito laboral, la HCDN prevé contemplar la posibilidad de dictar un curso de manera presencial exclusivamente.

El dictado del curso presencial está planteado para grupos de no más de cincuenta (50) personas a la vez.

El curso de carácter exclusivamente presencial comprenderá una jornada de cuatro (4) horas de duración o dos jornadas de 3 (tres) horas cada una.

Método de evaluación

Estará aprobado con el cumplimiento de dos requisitos: mediante la evaluación final del curso autogestionado y la asistencia a la clase presencial.

El curso virtual es de auto-aprendizaje lo cual supone que las y los estudiantes deberán responder a la evaluación final que aparecerá en el módulo virtual una vez completado los módulos de contenidos. No obstante, la capacitación propiamente dicha estará aprobada sólo luego de haber completado la instancia de clase presencial.

Bibliografía sugerida

Bosch E. (2007) Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja. Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer: España.

Fernández, A. M. (1989). Violencia y conyugalidad: una relación necesaria. La gestión de las fragilidades y resistencias femeninas en las relaciones de poder entre los géneros. En E. Giberti, A. M. Fernández y G. Bonder [comp.], La mujer y la violencia invisible. Buenos Aires: Editorial Sudamericana. Pp. 141-169.

Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/guia-para-la-prevencion-e-intervencion-de-situaciones-deviolencia-contra-las-mujeres-en-La-Casa-del-Encuentro-Adriana-Marisel-Zambrano> (2013). Por ellas, 5 años de informes de femicidios. Observatorio de Femicidios en Argentina.

Marqués, Joseph (1982). No es natural. Para una sociología de la vida cotidiana. Madrid. p. 13-18 Resolución Conjunta N°14/18 (2018). “Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género” Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina. Corte Suprema de Justicia de La Nación (CSJN). Recuperado de: <https://www.csjn.gov.ar/omrecopilacion/omfemicidio/metodologia.html>

Sagot, M. (2000) Ruta Crítica de las Mujeres Afectadas por la Violencia Intrafamiliar en América Latina: Estudios de caso de 10 países. Costa Rica: Programa Mujer y Desarrollo de la Organización Panamericana de Salud (OPS) Velázquez, S. (2003). Violencias cotidianas, violencia de género: Escuchar, comprender, ayudar. Buenos Aires: Editorial Paidós. Recuperado de: https://docs.wixstatic.com/ugd/71689c_b0a552a3b8db456cb4b5a8e1178cda14.pdf

Maffía, D. (2015) en Fallo “Tribunal Oral En Lo Criminal y Correccional Nro. 4 De La Capital Federal Ccc 62182/2015/To1”

Consideraciones finales

Como se señaló a lo largo de este documento, la HCDN ha venido trabajando por la transversalización de la perspectiva de género al interior del organismo. Se han dado señales claras de haber asumido la responsabilidad de consolidar e institucionalizar una sólida cultura organizacional basada en el respeto de la igualdad de género y en la lucha contra la violencia de género.

El logro de la igualdad de género es uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo.

El avance en los derechos de las mujeres, las diversidades y su empoderamiento son dos grandes objetivos que hoy forman parte de la agenda pública. Es necesario alentar un acuerdo extendido por parte del Estado, a través de las acciones que sus organismos desarrollen, acerca de que el pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres y las diversidades es indispensable para avanzar hacia la igualdad de género como requisito indispensable para el desarrollo de nuestra sociedad. Teniendo presente que hacerlo efectivo requiere trabajar sobre múltiples dimensiones que operan sobre la política pública que define la situación de las mujeres y las diversidades en la actualidad.

En ese sentido, es ineludible para la HCDN actuar como impulsora en el ámbito gubernamental del cumplimiento de la Ley Micaela N° 27.499. Adoptar esta medida y dar cuenta de ello, también, refiere a la importancia de promover la rendición de cuentas por parte de la HCDN respecto de su labor relativa a la implementación de la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres para todas las personas trabajadoras de la Cámara. Implica examinar la cultura organizacional y comprobar si esta promueve o no un entorno de trabajo propicio a la igualdad de género.

Llegado este punto, se debe destacar que el compromiso de avanzar en la instrumentación de medidas que promuevan el alcance de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos trasciende la mera pronunciación de principios que sostiene la HCDN. Puesto que, esta acción responde a dar muestras significativas de los compromisos asumidos internacionalmente por la Argentina como los relativos a la adhesión a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Ley 23.179, y la ratificación argentina del Protocolo Facultativo (Ley 26.171), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer 'Belem do Pará' (Ley 24.632), e instrumentos regionales y universales como el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo de 2013 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y los Principio de Yogyakarta de 2006. Además de respetar y hacer cumplir nuestra Constitución Argentina en sus artículos 16, igualdad ante la ley, 37 igualdad real de oportunidades, 75, inciso 22, instrumentos internacionales a los cuales se les otorga jerarquía constitucional, y 23 junto con la legislación relacionada con la problemática de género y diversidad, entre ellas la Ley Micaela (Ley N° 27.499); Paridad de Género y representación política (Ley N° 27.412); Concientización sobre la Violencia de Género (Ley N° 27.410), entre otras.

Finalmente, cabe mencionar que es importante avanzar, particularmente, de manera eficaz y eficiente en el cumplimiento efectivo de la Ley Micaela, como un aporte fundamental para lograr la incorporación de la perspectiva de género, reconociendo que éste no es un objetivo en sí mismo, sino una estrategia, un medio para lograr la igualdad de género al interior de la HCDN y más allá.



Referencias

- HCDN/ INAM / PNUD (2017), “Género y Labor Legislativa. El rol de las mujeres legisladoras en la HCDN. Estudio preliminar”, elaborado por la Vicepresidencia 2º, Programa de Modernización, ICAP, Secretaría Administrativa, INAM y PNUD, Buenos Aires, Argentina.
- HCDN (2017), “Encuesta de Violencia Laboral en el ámbito de la HCDN, Informe de resultados preliminares”, Buenos Aires, Argentina.

Enlaces

- <https://www.hcdn.gob.ar/institucional/infGestion/index.html>
- <https://genero.hcdn.gob.ar/index.html>
- <https://sadmin.hcdn.gob.ar/>

ANEXO II





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Nota

Número: NO-2019-104584381-APN-UCNPAYEVM#INAM

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Lunes 25 de Noviembre de 2019

Referencia: Certificación HCDN, petición desde Expediente Electrónico EX-2019-99978632- -APN-DGAYPE#INAM

A: Jimena Boland y Castilla (Observatorio de Género y Equidad HCDN),

Con Copia A:

De mi mayor consideración:

Estimados/as:

Desde el *Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)*, organismo rector de la Ley 27.499, "*Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los Tres Poderes Del Estado*". La *Honorable Cámara de Diputados de la Nación - HCDN* presentó para su certificación el siguiente programa de capacitación: "*Ley Micaela: Capacitación en género para todas las personas que integran la HCDN*". Este programa de capacitación fue aprobado, previo intercambio técnico, por el equipo de certificación del INAM.

En esta línea y en cumplimiento del Art. 5 de la Ley Micaela N° 27.499, el INAM por medio de este documento certifica que el programa de capacitación: "*Ley Micaela: Capacitación en género para todas las personas que integran la HCDN*" cuenta con los estándares de calidad para la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres establecidos por este Instituto.

Quedamos a disposición de ustedes.

Sin otro particular

Sin otro particular saluda atte.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2019.11.25 11:19:41 -03:00

Lommi Silvia Gabriela
Subsecretaria
Subsecretaría Unidad de Coordinación Nacional para la Prevención,
Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las M
Instituto Nacional de las Mujeres

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2019.11.25 11:19:42 -03:00

EQUIPOS TÉCNICOS POR LA HCDN

Secretaría Administrativa:

Luciana Acuña
Noelia Amorin
Matias Gonzalez
Julieta Milito
Mercedes Otegui
Priscila Rabán
Clara Sporleder
Maria Trucco
Yamila Vega
Ignacio Acosta

Audiovisuales realizados por Diputados TV:

Guión y producción ejecutiva: Laura Caniggia
Producción: Jenny Durán
Edición: Nicolás Alvarez
Cámaras: Dante Sultani (y luces), Nicolás Alvarez, Gabriela Paulo
Godoy y Camilo Marzano
Sonido: Estanislao Paz y Fernando Pascual
Gráfica: Maria Eugenia Di Pierri y Juan Manuel Corradini

Diseño:

Departamento de Estrategia digital

Observatorio de Género y Equidad:

Jimena Boland y Castilla
Catalina Cirio
Lucía Battista Lo Bianco

Personas capacitadoras:

Juan Manuel Brusco
Sofía Balestrini
Mercedes Otegui Dobarro
Cristina Idanea Rengifo Pinchi
Paula Gines
Laura Caniggia
Sabrina Calabrese
Adrián Pagan
Catalina Cirio
Rocío Genovese

