



El sistema de género: Conceptos

La desigualdad de género es un problema multifacético cuya superación involucra al Estado, los partidos políticos, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas, los sindicatos, los medios de comunicación, las instituciones del sistema educativo; en definitiva, a mujeres y hombres en todos sus ámbitos de relaciones. Enfrentar la discriminación y la desigualdad implica regular aspectos fundamentales de la vida social, como la distribución pública de los recursos, la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado, la pobreza y su transmisión intergeneracional, la salud sexual y reproductiva, y las manifestaciones más extremas de la explotación sexista, como la trata y la violencia contra las mujeres, las niñas y los niños.

El Poder Legislativo tiene un papel crucial en la construcción de una sociedad que garantice los derechos fundamentales de las ciudadanas y los ciudadanos y su diversidad, sin exclusión ni discriminación. Hay variadas

razones que convocan a adoptar el enfoque de género en la labor legislativa, razones de justicia y bienestar social. La igualdad de género es una dimensión constitutiva del desarrollo humano: sin ella, las políticas tendientes al mismo estarán incompletas.

Para ilustrar la importancia de la igualdad de género en los cuerpos legislativos, este módulo presenta un breve panorama conceptual, con referencias a la normativa internacional más relevante y datos de interés para la elaboración y discusión de leyes.

El módulo se organiza en tres partes:

- Género, ¿de qué estamos hablando?
- Mayor igualdad: un compromiso con el desarrollo humano
- Razones para un enfoque de género en la labor legislativa

Género, ¿de qué estamos hablando?



Concepto

El término “**género**” no es un sinónimo ni un equivalente de “mujer”: refiere a un sistema de relaciones sociales que involucra y afecta a mujeres y hombres.

Mientras que el término sexo alude a las diferencias de carácter estrictamente biológico que existen entre hombres y mujeres, y que no suelen determinar nuestras conductas, por género entendemos el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada. Por ser una construcción sociocultural, cambia a lo largo de la historia y varía de unas culturas a otras. Todo esto significa que:

- Ninguna de las características atribuidas a lo femenino y a lo masculino son inmutables (...) es decir, podemos cambiarlas.
- Este conjunto de rasgos y características varía de una sociedad a otra, e incluso pueden coexistir dentro de una misma sociedad diferentes sistemas de género con la diversidad cultural que exista (...) es decir, no podemos hablar ni de la mujer ni del hombre como un ser universal.

- Esas construcciones sociales y culturales que se elaboran a partir de las diferencias sexuales determinan la forma de relacionarse de mujeres y hombres y las relaciones de poder (...) es decir, determina la distribución de poder en una sociedad.

En la mayoría de las sociedades este sistema sexo-género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación en contra de las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida humana, pública y privada, que se cruzan a la vez con otras variables como edad, etnia, opción sexual, religión, etcétera. Esto se traduce en menos oportunidades, menor acceso y control de los recursos para las mujeres y una menor valoración y reconocimiento a sus actividades y a sí mismas como seres humanos, que se manifiestan en todos los campos.

› Fuente: PNUD (2004: 15).



Concepto

La división sexual del trabajo y las desigualdades de poder. Tradicionalmente los hombres han sido los proveedores del ingreso y la autoridad dominante en los hogares, y las mujeres las cuidadoras de las familias, una distinción conocida como división sexual del trabajo. En ese marco, los hombres se volcaron al mundo del trabajo remunerado y los asuntos públicos, dotados de autoridad y de prestigio. En contrapartida, las mujeres asumieron la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de reproducción social (incluidas las de cuidado y demás tareas en el ámbito doméstico), poco valorizadas, no remuneradas y socialmente invisibles.

La distinción entre una esfera pública (masculina) y una esfera privada (femenino) conlleva diferencias de poder que históricamente ubicaron a las mujeres en una posición subordinada en el orden social. Esta situación ha experimentado cambios importantes con el correr del tiempo, y las relaciones de género han cambiado, pero en nuestras sociedades las desigualdades distan de haberse erradicado. Aunque las mujeres participan del mundo del trabajo remunerado, han desarrollado profesiones y tareas anteriormente reservadas a hombres y hacen oír su voz en los asuntos públicos, no se han desligado de la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de reproducción social, que permanece sin reconocimiento material y simbólico a pesar de su considerable aporte a la economía. Aunque los hombres ya no son los únicos proveedores del hogar, generalmente continúan desentendidos de las tareas de reproducción social.

Para favorecer la igualdad de género, es fundamental transformar el mandato cultural según el cual las mujeres deben realizar las labores domésticas y de cuidado, y los hombres permanecer ajenos a las mismas, equiparando y valorizando el trabajo de reproducción social con corresponsabilidad (este tema se profundiza en el módulo IV).



Concepto

La idea de igualdad de género refiere a la titularidad y el pleno goce y ejercicio de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales por parte de mujeres y hombres de diverso origen social, étnico, religioso, nacional, etcétera. Implica que las necesidades, los comportamientos y las aspiraciones de las mujeres y los hombres sean considerados en su diversidad, reconocidos y valorados de modo similar. Esto no significa que las mujeres y los hombres deban convertirse en

iguales, “sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones” (PNUD, 2004: 16). Sobre la base de esta idea general, en las últimas décadas la evolución de la terminología y la normativa internacional han enriquecido y ampliado la noción de igualdad.

La evolución de la terminología sobre igualdad

El concepto de *igualdad de oportunidades* supone la equiparación de las condiciones de partida para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establece la ley. En la actualidad se considera este concepto insuficiente, ya que la igualdad de oportunidades no garantiza la igualdad de resultados.

Las desventajas existentes para el logro de la igualdad en el disfrute de los derechos exigen que las personas en desventaja reciban el trato que pueda garantizarles el ejercicio de derechos de igual forma que las personas que no están en desventaja. Así surge el concepto de *igualdad de trato* que incluye el requerimiento de dar a las personas el trato equivalente, considerando las diferencias y desigualdades que puedan presentar.

Las divergencias entre la igualdad de trato y *la igualdad de resultados* (también llamada *igualdad sustantiva o real*) siguen suscitando un gran debate. La igualdad de resultados tiene por objetivo que las personas puedan gozar y ejercer sus derechos, para lo cual es necesario eliminar cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que pueda anular el goce y ejercicio de esos derechos. La igualdad de resultados no busca que todas las personas alcancen los mismos productos, el único resultado uniforme que busca la igualdad de resultados es que todas y todos puedan ejercer sus derechos sin discriminaciones y con oportunidades y trato que favorezca tal ejercicio.

> Fuente: *América Latina Genera*.

http://www.americaingenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=1756&Itemid=491



Concepto

En el informe de las Naciones Unidas *Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe*, la **autonomía de las mujeres** es definida como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar

de acuerdo con su elección y no con la de otros. En este sentido, existe una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente” (Naciones Unidas, 2005: 114).

Dimensiones de la autonomía de las mujeres

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe establece los indicadores de igualdad en torno a tres dimensiones fundamentales para el logro de la autonomía de las mujeres y su inserción igualitaria en la sociedad: la autonomía económica, la autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones.

- La autonomía económica es entendida como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios, a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

- La autonomía física está expresada en el libre ejercicio de los derechos reproductivos de las mujeres y en la ausencia de violencia de género.

- La autonomía en la toma de decisiones está referida a la presencia de las mujeres en la toma de decisiones en distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

› Véase <http://www.cepal.org/oig/#>

No hay igualdad de género si las mujeres *no gozan de autonomía*. Para promoverla, es necesario adoptar medidas legales e impulsar políticas que favorezcan el acceso a las oportunidades, los recursos y el reconocimiento social de

todas las personas, asegurando a las mujeres la igualdad real. Consagrar la igualdad real implica, entre otras acciones, adoptar medidas de acción afirmativa para corregir injusticias y favorecer el empoderamiento de las mujeres.



Concepto

Las medidas de acción afirmativa (o positiva) buscan instaurar la *igualdad sustantiva o real* mediante un trato que garantice a las personas en desventaja la equiparación

y el ejercicio de sus derechos de igual forma que quienes no están en desventaja. Son instrumentos que permiten dar un trato diferencial para eliminar los efectos de discriminaciones presentes y pasadas. *Una acción afirmativa responde a una necesidad concreta*, es de carácter temporal, puede ser obligatoria y con carácter de ley o voluntaria. *No es un fin sino un medio*.

Según la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) estas medidas especiales de carácter temporal tienen la finalidad de acelerar la mejora de la situación de las mujeres para lograr su igualdad sustantiva y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir y compensar las formas y consecuencias de la discriminación.

¿A quiénes se dirigen y en qué ámbitos pueden usarse?

Estas medidas —que abarcan instrumentos de índole legislativa, administrativa y reglamentaria— pueden ser empleadas para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de distintos colectivos (mujeres, afrodescendientes, pueblos originarios, etcétera) y en ámbitos variados, como las instituciones políticas, los establecimientos educativos, las empresas y los sindicatos.

¿Cuánto deben durar? La duración de una medida de acción afirmativa debe establecerse según sus resultados; es decir, cuando se alcance la solución del problema que la originó. No es posible fijar un plazo predeterminado.

Otra forma de entender las medidas de acción afirmativa consiste en caracterizarlas como medidas de equidad. La equidad de género implica justicia en el tratamiento dado a las mujeres y a los hombres según su situación y sus necesidades. La equidad requiere medidas específicas de equiparación de derechos, oportunidades y beneficios. Desde esta perspectiva, *la equidad de género es un medio para alcanzar la igualdad sustantiva o real*.

La acción afirmativa en la Constitución

La Constitución argentina incorpora la acción afirmativa para el logro de la igualdad real en el artículo 75, inciso 23. Allí establece entre las atribuciones del Congreso: “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad 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”.

Discriminar a las mujeres en el mundo laboral fomenta la reproducción intergeneracional de la pobreza y desconoce que muchas familias biparentales no están en situación de pobreza gracias a los ingresos femeninos.



Concepto

Discriminación es la diferenciación de las personas según alguna característica, como el sexo, la identidad y orientación sexual, la edad, el color de piel, el origen social, las creencias religiosas, entre otras. Esa diferenciación no es inocua: adjudica un valor positivo o negativo a estas características y, por ende, coloca a quienes las poseen en una posición de superioridad o inferioridad.

Las clasificaciones de los grupos sociales y su asociación con una mayor o menor jerarquía responden a las creencias sociales dominantes de una comunidad y son asimiladas usualmente en las primeras etapas de la vida. Estas creencias (conocidas como estereotipos y prejuicios) son consideradas “naturales”, por lo cual se requieren medidas explícitas para que hacerlas visibles y erradicarlas.

Estas creencias tienen consecuencias prácticas. Usualmente se manifiestan en acciones concretas como el menosprecio moral, estético y sexual, la descalificación intelectual, la violencia psicológica y verbal, la violencia física y sexual, la desvalorización en el mundo del trabajo, etcétera. Los grupos que sufren discriminaciones tienen más probabilidad de sufrir pobreza y exclusión social.

Marcos normativos para promover la igualdad de género

Las Naciones Unidas utilizan el enfoque de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y el enfoque del desarrollo humano. Los derechos humanos han sido consagrados para asegurar que todas las personas disfruten de una vida digna y saludable, accedan a la educación y al trabajo, y participen en los debates y las decisiones de sus comunidades. Suponen que la persona pueda presentarse en público sin avergonzarse y que sus diferencias y particularidades sean reconocidas social y simbólicamente, sin ser estigmatizadas.

Las convenciones de derechos humanos son compromisos internacionales cuyo fin es erradicar la discriminación sobre la base del sexo, la orientación sexual, la edad, la etnia, la nacionalidad, la religión, entre otros aspectos. Estas convenciones son una reafirmación de los derechos de los grupos en situación de mayor exclusión y discriminación, y ofrecen instrumentos para su protección, como por ejemplo plataformas o programas de acción (véase el anexo 1).

La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, es el principal instrumento internacional de compromiso por la igualdad de género, y es considerada la “carta magna de las mujeres”. Esta convención enfatiza el papel activo que le cabe al Estado, el enfoque de derechos (recomendado para la elaboración de políticas públicas) y la necesidad de generar cambios culturales para conseguir y afianzar la igualdad en todos los campos de la vida social. En este sentido, los Estados deben comprometerse a modificar el orden social, cultural, institucional y económico imperante: “para lograr la plena igualdad (...) es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”, y “eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualesquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (artículo 5).

Un ejemplo práctico

Los Estados deben modificar los programas escolares y los libros de enseñanza a fin de eliminar los conceptos estereotipados en la esfera de la educación. Hasta hace relativamente poco tiempo, en las escuelas existían asignaturas denominadas “economía doméstica” para las mujeres y “contabilidad” para los hombres. Estas diferencias persis-

ten, hoy en día, en los deportes y en las actividades recreativas de las escuelas, donde las mujeres no pueden practicar ciertos deportes “masculinos” ni los hombres pueden realizar aquellos considerados “femeninos”.

› Fuente: Fernández Valle y Pujó (2008).

La CEDAW y su Protocolo Facultativo

La CEDAW fue ratificada por la República Argentina en 1985 y en 1994 se le otorgó jerarquía constitucional, junto a otros tratados de derechos humanos (artículo 75 de la Constitución). El organismo nacional encargado de monitorear el cumplimiento de la CEDAW en el país es el Consejo Nacional de las Mujeres.

- En 1999, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el Protocolo Facultativo de la CEDAW, que establece la competencia de un organismo internacional creado para mejorar el acceso y goce de los derechos consagrados en la convención: el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW).

- El Comité CEDAW puede recibir y considerar quejas emitidas por individuos o grupos de la sociedad civil. Además,

debe determinar los progresos realizados por los Estados parte en la aplicación de la convención, dar seguimiento a los informes presentados regularmente por los países y realizar recomendaciones a los poderes del Estado.

- El Comité CEDAW considera que el trabajo del Poder Legislativo es de alta prioridad en los avances hacia la igualdad de género, puesto que es el encargado de legislar y velar por la armonización de la legislación interna y la convención en los diferentes niveles de gobierno. En Argentina, el Protocolo Facultativo de la CEDAW fue aprobado en 2006 (ley 26.171).

› CEDAW y Protocolo Facultativo:

http://www.americlatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=273



La CEDAW define la **discriminación contra las mujeres** como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de 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 las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1). Un desglose de esta definición puede servir para alcararla (UNIFEM, 2006):

- *Cualquier distinción.* Por ejemplo, una regla que exige que las mujeres que quieran ingresar en una empresa deban tener más experiencia laboral que los hombres para ocupar cargos semejantes.
- *Cualquier exclusión.* Por ejemplo, una ley que prohíbe que las mujeres desempeñen ciertas ocupaciones.

- *Cualquier restricción.* Por ejemplo, una norma que afirma que las mujeres no deben desempeñar tareas en horarios nocturnos.

- *En la ley (de jure) o en la práctica (de facto).* Por ejemplo, a pesar del derecho de votar y de ser elegidas (igualdad legal), históricamente las mujeres tuvieron restricciones para ser nominadas como candidatas. Por eso se necesitaron medidas de acción afirmativa.

- *Basada en el sexo.* Los estereotipos de género inciden en el ejercicio de derechos. Ejemplo: con frecuencia se asocia la autoridad jerárquica con una imagen masculina.

- *Que tenga por objeto o resultado.* Por lo cual no es significativo si se buscó discriminar intencionalmente o si la discriminación no fue intencional.

- *Menoscabar o anular el reconocimiento...* de los derechos humanos de las mujeres.

Además de tomar en cuenta las distintas prácticas que pueden provocar discriminación, hay que considerar que la discriminación no siempre es directa: también puede ser **indirecta o cruzada** (también conocida como “múltiple”).

Discriminación directa	Discriminación indirecta	Discriminación cruzada o múltiple
<p>Ocurre cuando una persona es tratada de forma menos favorable en razón de un atributo como el sexo.</p> <p>Por ejemplo, la población femenina sufrió discriminación directa hasta el reconocimiento del derecho al sufragio, ya que anteriormente se denegaba a las mujeres el derecho de votar y de ser candidatas.</p>	<p>Ocurre cuando una norma, regla o práctica pretendidamente “neutra” sitúa a las personas de un sexo en desventaja en el acceso a las oportunidades y recursos y el goce de derechos.</p> <p>De acuerdo con la CEDAW, las leyes, las políticas y los programas supuestamente “neutros” desde el punto de vista de género pueden perpetuar las consecuencias de la discriminación pasada si no consideran ciertos aspectos propios de las vidas de las mujeres.</p> <p>En Argentina, el Monotributo es un ejemplo de discriminación indirecta porque no prevé licencia por maternidad, lo cual perjudica a las mujeres puérperas.</p>	<p>Ocurre cuando las mujeres, además de sufrir discriminación por su sexo, son objeto de discriminación por su orientación sexual, origen étnico, religión, edad, clase social u otros factores.</p> <p>Para la CEDAW, los Estados parte deben tomar medidas especiales para eliminar estas formas múltiples de discriminación.</p> <p>Por ejemplo, las mujeres indígenas migrantes suelen sufrir discriminación por su sexo, por su origen étnico y por su nacionalidad, lo cual incrementa la probabilidad de sufrir explotación y violencia.</p>



Mapa de situación: ¿cómo está Argentina?

Argentina muestra algunos datos alentadores en materia de igualdad de género, como los elevados niveles educativos de las mujeres y

una participación creciente en el mercado laboral y en los cargos legislativos, esto último gracias a las leyes de cupo

sancionadas desde 1991 (ley 24.012, de cupo femenino, y leyes provinciales).

- Las metas de igualdad de género en la educación planteadas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2015 ya han sido cumplidas. La alfabetización de la población de

15 a 24 años alcanza el 100% y las mujeres tienen mayor participación que los hombres en los niveles superiores de escolaridad (Naciones Unidas, PNUD, Presidencia de la Nación, 2009: 63).

- En la vida pública y política, la elección de una mujer para ejercer la Presidencia de la Nación por primera vez es un hecho de indudable importancia, del mismo modo que la designación de mujeres al frente de áreas de gobierno tradicionalmente masculinas, como Defensa, Seguridad y el Banco Central. Otro hecho novedoso es la presencia de dos mujeres juezas en la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Sin embargo, la desigualdad de género es un fenómeno difícil de erosionar:

- Las mujeres están sobrerrepresentadas entre los pobres y su participación en el mundo del empleo es restringido; acceden a los puestos de trabajo más precarios, con menor protección social (o sin ella) y con las remuneraciones más bajas.
- La presencia femenina todavía no es usual en ciertos espacios de toma de decisiones. Argentina cuenta con una única gobernadora provincial en funciones (Tierra del Fuego) y una electa (Catamarca), y registra una muy baja proporción de intendentas municipales. Las mujeres tampoco suelen ocupar puestos ministeriales en el Estado (en sus tres niveles) ni gerenciales en las empresas en situación de paridad con los hombres.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la igualdad de género en Argentina

En Argentina, el porcentaje de participación de hombres y mujeres en los niveles de enseñanza general básica y polimodal es relativamente semejante para mujeres y hombres, si bien no alcanza la paridad.

En cambio, la participación de las mujeres es más elevada en los niveles terciarios y universitarios, aunque continúan eligiendo carreras consideradas femeninas, que suelen tener niveles salariales más bajos. En áreas “de punta” de la informática y la tecnología en general predominan los hombres.

Existen diferencias en los ingresos medios que perciben mujeres y hombres. En promedio, el ingreso de las mujeres es aproximadamente un 30% más bajo que el de los hombres.

Las mujeres dedican menos tiempo al trabajo remunerado, y su subocupación en el mercado de trabajo se explicaría por la doble carga de trabajo remunerado y doméstico.

La tasa de mortalidad materna, durante el año 2008, fue de 4 mujeres cada 10.000 niñas y niños, nacidas vivas.

La mayor cantidad de dichas muertes se produjo por causas obstétricas directas, entre ellas, las complicaciones del puerperio, seguidas por los trastornos hipertensivos, edema y proteinuria. Sin embargo, uno de los principales determinantes de las muertes maternas sigue siendo el aborto, que representó el 20,9% del total de defunciones registradas para ese año.

› (Naciones Unidas, PNUD Argentina y Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, 2009).

Mayor igualdad: un compromiso con el desarrollo humano

La igualdad de género no es un “asunto de mujeres” sino una dimensión fundamental del desarrollo, que implica un proceso de transformación social y cultural. Por su naturaleza multidimensional, la erradicación de la desigualdad de género no depende solo de medidas legales, sino que requiere cambios en la implementación de políticas públicas: deben asumir los requerimientos de cuidado como un componente de la política social, impulsar cambios en los roles de género para promover las responsabilidades familiares compartidas, favorecer la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en la esfera pública, consolidar los logros femeninos en los ámbitos educativo y laboral, y poner fin a la violencia contra las mujeres.

Los hombres y la igualdad de género en los instrumentos e iniciativas internacionales

- El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994) recomienda que los hombres compartan por igual las responsabilidades de la planificación de la familia y las labores domésticas y de crianza de hijos e hijas.
- La Plataforma de Acción de Beijing (1995) establece el principio de poder y responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres, y aboga por que los primeros se involucren activamente con las medidas de igualdad.
- La campaña “Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres”, del Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon (2008) destaca que la participación de los hombres y los niños es fundamental para poner fin a la violencia contra las mujeres.

La política fiscal y tributaria y las políticas educativa, de empleo, de infraestructura y de seguridad humana —concebidas de manera amplia— son insumos fundamentales del Estado democrático de derecho para erradicar la discriminación y afianzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Si las leyes y las políticas públicas obvian el trabajo necesario para cubrir las necesidades de cuidado de las personas y los hogares, y omiten la necesidad de redistribuir más equitativamente esas funciones con los hombres, estarán reproduciendo asimetrías de género que perjudican al funcionamiento económico y social en su conjunto.

Asimismo, se desconocería el enorme aporte de las actividades de cuidado al producto interno bruto. Se presume que si el trabajo doméstico fuese valorado económicamente las mujeres serían las principales proveedoras de la sociedad (Naciones Unidas, 2005). En la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007), las delegaciones de los países propusieron la inclusión del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales.



La igualdad de género contribuye al desarrollo económico y social de múltiples maneras:

- Al hacerse más justa la distribución de recursos entre hombres y mujeres, decrece la transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Al reducir otras desigualdades y la pobreza en particular, la igualdad de género reduce los conflictos sociales.
- Al valorizar la educación y los saberes de las mujeres y asegurar su participación plena en el mundo laboral, la igualdad de género aumenta la competitividad económica.
- Al hacerse más igualitarias las tareas de reproducción social, las mujeres no enfrentarían el dilema de elegir entre el trabajo no remunerado del hogar y el trabajo remunerado del mercado, y el sistema de seguridad social se consolidaría con los aportes de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.
- Al garantizar la titularidad y el ejercicio de derechos para el conjunto de la ciudadanía, la igualdad de género fortalece la percepción de vivir en una sociedad justa y democrática.
- Al favorecer la autonomía femenina y paliar la discriminación, la igualdad de género favorece la eliminación de la violencia perpetrada contra las mujeres y las niñas.

Razones para un enfoque de género en la labor legislativa

Como vimos, la igualdad de género implica múltiples esfuerzos en materia de políticas públicas. Por su naturaleza, requiere de iniciativas integrales ya que implica tratar, conjuntamente, asuntos relativos al trabajo remunerado y no remunerado, la participación y autonomía de las mujeres en la toma de decisiones y la eliminación de la violencia, entre otras cuestiones importantes. En el Poder Legislativo, esto demanda la *labor mancomunada y coordinada del conjunto de las comisiones, así como un firme compromiso político de sus autoridades* (este punto se trata en el módulo III).

Es necesario vincular la igualdad de género con la agenda económica y productiva, porque la igualdad de género no entra en contradicción con la eficiencia económica sino que la supone. Las comisiones encargadas de los asuntos fiscales, presupuestarios, tributarios y productivos pueden jugar un rol fundamental en el diseño de medidas legales que transformen la división sexual del trabajo y sus consecuencias negativas sobre el bienestar de la población. Para ello deberían adoptar un enfoque de género (véanse los módulos III y IV).

Las razones para adoptar un enfoque de género en la labor legislativa son normativas y prácticas:

Afianzar un orden social justo y diverso. La desigualdad de género restringe las capacidades de las ciudadanas, limita sus posibilidades de inserción en actividades productivas y remuneradas, y dificulta la formación de capital humano. La discriminación contra las mujeres provoca ineficiencias que impiden que la sociedad pueda capitalizar las inversiones realizadas en la educación de niñas y mujeres. La igualdad de género valora el aporte de los distintos grupos sociales y permite la manifestación de la diversidad y de las diferencias.

Consolidar un desarrollo económico competitivo. El respeto de los derechos económicos y sociales del conjunto de la ciudadanía es un incentivo y una recompensa para una economía sólida (PNUD, 2000), pues las sociedades con una distribución de la renta más equitativa crean menor conflictividad social, lo cual favorece una mayor estabilidad económica. Las sociedades con mayores niveles de igualdad de género son, a su vez, las sociedades con menores desigualdades económicas.

Reducir la pobreza. La igualdad de género y la autonomía de las mujeres tienen consecuencias económicas significativas para la reducción de la pobreza. Está demostrado que la desigualdad de género es, desde el punto de vista del desarrollo económico de largo plazo y la innovación, un arreglo social sumamente ineficiente.

En el ámbito legislativo, el trabajo por la igualdad de género debería ser compartido por mujeres y hombres, en lugar de percibirse como una competencia o una responsabilidad exclusiva de las legisladoras. En ese sentido, las conclusiones convenidas por la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer (2004) de las Naciones Unidas convocan a los hombres a asumir un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad de género, especialmente a aquellos con responsabilidades en el campo de la legislación, las políticas públicas y la asignación de los recursos públicos.

En síntesis:

Las bases de la desigualdad de género pueden reformarse mediante las leyes y políticas públicas. Ello requiere adoptar medidas económicas, fiscales, productivas, comerciales y sociales que incorporen la perspectiva de género.

Es importante que todos los poderes del Estado impulsen medidas que garanticen la *igualdad de oportunidades, de trato y de resultados*, favoreciendo la capacidad de las mujeres de tomar decisiones con autonomía y libertad. Desde los cuerpos legislativos es posible:

- Revisar los marcos normativos y la legislación para garantizar que no haya discriminación en la ley.
- Diseñar instrumentos legales y medidas de acción afirmativa para facilitar el acceso de las mujeres al mundo del trabajo, la política y la toma de decisiones en condiciones de igualdad real.
- Diseñar y monitorear la implementación de medidas para que las ciudadanas conozcan y puedan ejercer y reclamar sus derechos. Un ejemplo son las campañas para poner fin a la violencia de género (véase el módulo IV).

El Poder Legislativo tiene la oportunidad de innovar. Para comenzar, el trabajo legislativo por la igualdad de género puede ser pensado como un proceso con dos pasos iniciales.



Introducción al trabajo legislativo por la igualdad de género: primeros pasos

¿Qué implica?

PASO 1 Garantizar la igualdad formal (*de jure*), es decir los derechos expresamente consagrados en las normas jurídicas

- Revisar los marcos normativos y la legislación existente para identificar, y si es necesario subsanar, desigualdades en el reconocimiento de derechos entre mujeres y hombres.
- Tomar en cuenta las demandas y reivindicaciones de las organizaciones de la sociedad civil y el movimiento de mujeres.
- Considerar las recomendaciones de los foros internacionales, y en particular los instrumentos firmados y los compromisos regionales y mundiales adoptados por el país.

PASO 2 Analizar si los derechos consagrados en las leyes logran ser efectivamente ejercidos por las mujeres y los hombres.

- Reunir datos (por ejemplo, estadísticas desagregadas por sexo) que permitan detectar posibles desigualdades en la efectiva capacidad de ejercer los derechos.
- Examinar la posible existencia de desigualdades cruzadas (por sexo, orientación sexual, etnia, clase, nacionalidad, discapacidad, etcétera).
- Identificar personas u organizaciones expertas en los temas que se estén abordando (por ejemplo, salud, educación, empleo) y solicitar estudios, informes u otra información producida al respecto.

Recursos en Internet

- *América Latina Genera. Gestión del conocimiento para la igualdad de género.* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Centro Regional para América Latina y el Caribe. <http://www.americalatinagenera.org/es/>
- CEDAW y Protocolo Facultativo. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2000, Costa Rica. http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=273
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. <http://www.cepal.org/oig/#>

Referencias bibliográficas

Astelarra, Judith. 2004. “Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina”. Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL.

Cavalcanti, Tiago de V. y Tavares, José. 2007. “The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomic Estimate”. Documento inédito.

CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer). 1979. “Recomendación general N.º 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal”. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 20.º período de sesiones, 1999.

Fernandez Valle, Mariano y Pujó, Soledad. 2008. “Derechos y justicia: Para vos, para mí y para tod@s”. Buenos Aires: CIPPEC.

FIMI (Foro Internacional de las Mujeres Indígenas). 2010. “Ampliación del análisis de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing+15 en 2009”. Nueva York: FIMI.

Foro Económico Mundial. 2008. *The Global Gender Gap Report 2008*. Ginebra: Foro Económico Mundial.

García Prince, Evangelina (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual*. Disponible en: http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=922. Fecha de acceso: abril de 2011.

Naciones Unidas. 2005. *Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Naciones Unidas, PNUD Argentina, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. 2009. *República Argentina. Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe país 2009*. Buenos Aires: Proyecto PNUD/ARG/04/046, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación; PNUD Argentina. Disponible en: <http://www.undp.org.ar/docs/odm/odm2010.pdf>. Fecha de acceso: abril de 2011.

Naciones Unidas. 2007. *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2006: una mirada a la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.

OACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2005. *Derechos humanos: Manual para parlamentarios*. Disponible en: <http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/internacional/manualDhparaparlamentarios.pdf>. Fecha de acceso: abril de 2011.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2000. *Informe mundial sobre desarrollo humano*. Nueva York: PNUD.

PNUD El Salvador. 2004. *Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de País*. San Salvador: PNUD.

PNUD. 2008. *Empowered and Equal. Gender Equality Strategy 2008-11*. Nueva York: PNUD.

Subramaniam, Mangala. 2001. "Patriarchy", en Jonathan Michie (editor) *The Reader's Guide to the Social Sciences*, vol. 2. Londres y Chicago: Fitzroy Dearborn.

UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) Región Andina. 2006. CEDAW en diez minutos. Disponible en: http://www.unifemweb.org.mx/index.php?option=com_repository&Itemid=2&func=showdown&id=233. Fecha de acceso: abril de 2011.