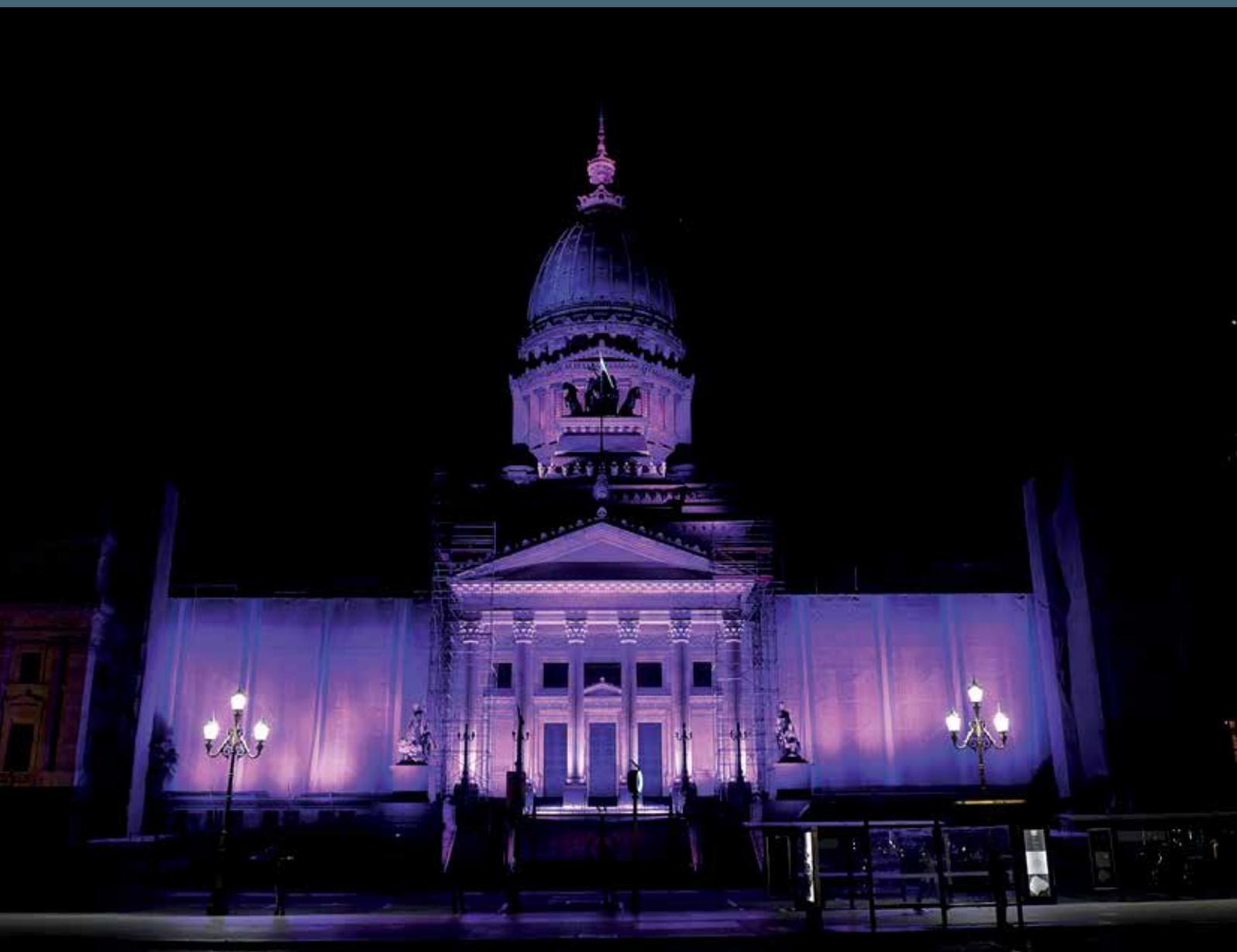


## COMPROMISO N° 1

# IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL EN LA HCDN



## COMPROMISO N° 1

### IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL EN LA HCDN

---

1 de marzo 2021 – 31 de agosto de 2022

---

<b>Institución o actor responsable de la implementación en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.</b>	- Dirección General de Igualdad - Departamento de Géneros y Diversidad Sexual - Oficina de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
---	---

---

#### DESCRIPCIÓN DEL COMPROMISO

---

#### ¿Cuál es la problemática que el compromiso aborda?

La Cámara de Diputados es y fue protagonista a lo largo de la historia en la ampliación de los derechos de las mujeres, lesbianas, trans, travestis y personas no binarias. Tanto a nivel nacional como internacional, desde la ley 13.010, de derechos políticos, hasta la reciente sanción de la Ley 27.610, de interrupción voluntaria del embarazo, ha logrado un marco normativo de avanzada, que fue el reflejo de las luchas y reclamos sociales. Sin embargo, todavía es necesario trabajar por los derechos que muchas veces están escritos en las leyes pero falta que se cumplan plenamente en la realidad.

El informe “Hacia la paridad. Representación política y administración legislativa”, realizado por el Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria de la Dirección General de Igualdad de la HCDN, que visibiliza el cumplimiento de la Ley 27.412, “de paridad de género en ámbitos de representación política” demuestra que, con un total de 257 bancas, antes de las elecciones generales de octubre de 2019, el cuerpo se integraba por 157 diputados y 100 diputadas. Y luego de las elecciones esa representación creció a un total de 147 diputados y 110 diputadas. Así, los varones representan el 57,2 % y las femeneidades el 42,8 %. Por lo tanto, para alcanzar la paridad aún falta un 7,2 % de diputadas mujeres (dato actualizado a mayo de 2020).

Por otro lado, continúa el informe, nunca una mujer presidió la HCDN, desde su creación, en 1853. La primera vicepresidenta fue Delia Delfina Degliuomini de Parodi, quien ocupó la vicepresidencia 1ª. en 1953. Luego, no fue hasta 1997 que el cuerpo contó con una nueva autoridad mujer, siendo Graciela Castagnola de Fernández Meijide vicepresidenta 3ª electa por sus pares en ese año. Entre 2004 y 2017, siempre hubo una mujer elegida para ocupar alguna de las tres vicepresidencias. Sin embargo, desde 2018 y hasta la fecha, ninguna mujer forma parte de la mesa de autoridades de la HCDN.

Respecto a la composición actual de los bloques, de 19 bloques políticos, solamente tres monobloques son presididos por mujeres. Mientras tanto, los bloques políticos mayoritarios –que reúnen al 90 % de las diputadas y los diputados– están presididos por varones. Finalmente, 19 de las 46 comisiones parlamentarias están presididas por mujeres (41,30 %), mientras que las 27 restantes son ocupadas por varones (58,70 %).

En la composición de la planta de personas trabajadoras también se nota una gran desigualdad en la masculinización de los cargos de poder, y la invisibilización histórica de la incorporación y el aporte de las femeneidades al trabajo legislativo.

Las áreas de género de la HCDN se encuentran trabajando en el proyecto “Legislativas: conocer la historia para transformarla”, que tiene como objetivo hacer un relevamiento sobre la incorporación histórica de las mujeres, lesbianas, travestis, trans y personas no binarias en la Cámara.

Otra política fundamental es la que se implementó el 26 de agosto del 2020, cuando la HCDN creó, bajo la resolución presidencial 1098/20, el Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para Personas Travestis y Trans, reconociendo el “travesticidio social” y la responsabilidad del Estado de crear las condiciones necesarias que posibiliten la real igualdad en el acceso al trabajo, la educación y la vivienda de las personas, garantizando el fin de la violencia institucional a la que son sometidas.

Las personas travestis y trans, mujeres trans y masculinidades trans son el colectivo que padece la mayor vulnerabilidad social; con la expectativa de vida más baja, y la tasa de desempleo y la falta de acceso al trabajo registrado más alta.

El Congreso Nacional sancionó, en mayo de 2012, la ley 26.743, de identidad de género, que establece el derecho a la identidad de género de las personas, pondera “el libre desarrollo de cada persona conforme a su identidad de género” y es reconocida a nivel mundial por ser la primera legislación en su tipo. Sin embargo, la violencia hacia el colectivo travesti y trans se recrudece y aumenta de manera considerable, según el relevamiento que realiza el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBT.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su estudio “ORGULLO (PRIDE) en el trabajo”, define las barreras que padece la comunidad travesti y trans en el acceso al empleo como “un desperdicio de talentos, con efectos negativos para la productividad y el crecimiento económico, cuya discriminación genera desigualdades socioeconómicas que perjudican la cohesión social y la solidaridad, y dificultan la disminución de la pobreza”.

Por su parte, la Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans (REDLACTRANS) identifica que, mientras la esperanza de vida en Latinoamérica es de 75 años, para estas personas es de entre 35 y 41 años. Y, finalmente, la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FAGLBT) advierte que esta población continúa siendo objeto de discriminación en el mercado laboral: “la dificultad de acceso al empleo, principalmente en el sector formal, constituye el primer obstáculo que confrontan las personas LGBT; mientras que para aquellos/as que se encuentran trabajando, el hostigamiento, el acoso sexual, las condiciones de trabajo y trato desiguales, así como la inestabilidad laboral, son algunos de los obstáculos que enfrentan con frecuencia”. Estos obstáculos son los objetivos principales que desde

<sup>1</sup>Borgogno, I. (2013), “La transfobia en América Latina y el Caribe. Un estudio en el marco de la RedLacTrans” [en línea] <http://redlactrans.org.ar/site/wpcontent/uploads/2013/05/La-Transfobia-en-América-Latina-y-el-Caribe.pdf>

<sup>2</sup>FAGLBT (2015): “ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina”, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. [en línea] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf)

el Estado se deben derribar para ejercer los derechos en plenitud. Por eso, es esencial la transparencia en los procesos de cada política pública y la participación cada vez más activa de las organizaciones sociales y políticas.

---

## ¿Cuál es el compromiso?

Brindar transparencia e información pública de calidad sobre los procesos de implementación de políticas públicas tendientes a promover la igualdad de género en el ámbito de la HCDN, y fomentar la participación de las organizaciones y personas que trabajan en las temáticas de género y diversidad en la revisión de políticas públicas que las afectan directamente.

---

## ¿Cómo contribuirá a resolver la problemática?

Por un lado, se espera que realizando y dando a conocer informes públicos que dan cuenta de cada política implementada y sus avances, las personas interesadas cuenten con mayor información pública de calidad para monitorear cómo la HCDN enfrenta la problemática social descrita anteriormente.

Por el otro, se espera que, a través de la generación de espacios regulares de vinculación con las organizaciones, colectivos y personas interesadas de todo el país, junto a autoridades y áreas técnicas de la HCDN, se podrá establecer una agenda con prioridades concretas que permitan avanzar hacia una mayor inclusión e igualdad de género en el proceso parlamentario.

---

## ¿Por qué es relevante frente a los valores de OGP?

El compromiso impacta directamente sobre el valor de **participación ciudadana**, dado que habilita un espacio formal de cocreación e identificación de prioridades para las organizaciones y personas de la sociedad civil.

A su vez, impacta en la **transparencia** y **rendición de cuentas**, dado que permitirá brindar información sobre cómo se están implementando distintas políticas públicas y recibir retroalimentación para mejorarlas.

---

## Información adicional

Este compromiso se relaciona directamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que hace referencia a la igualdad de géneros y al empoderamiento de las mujeres y niñas. A través de

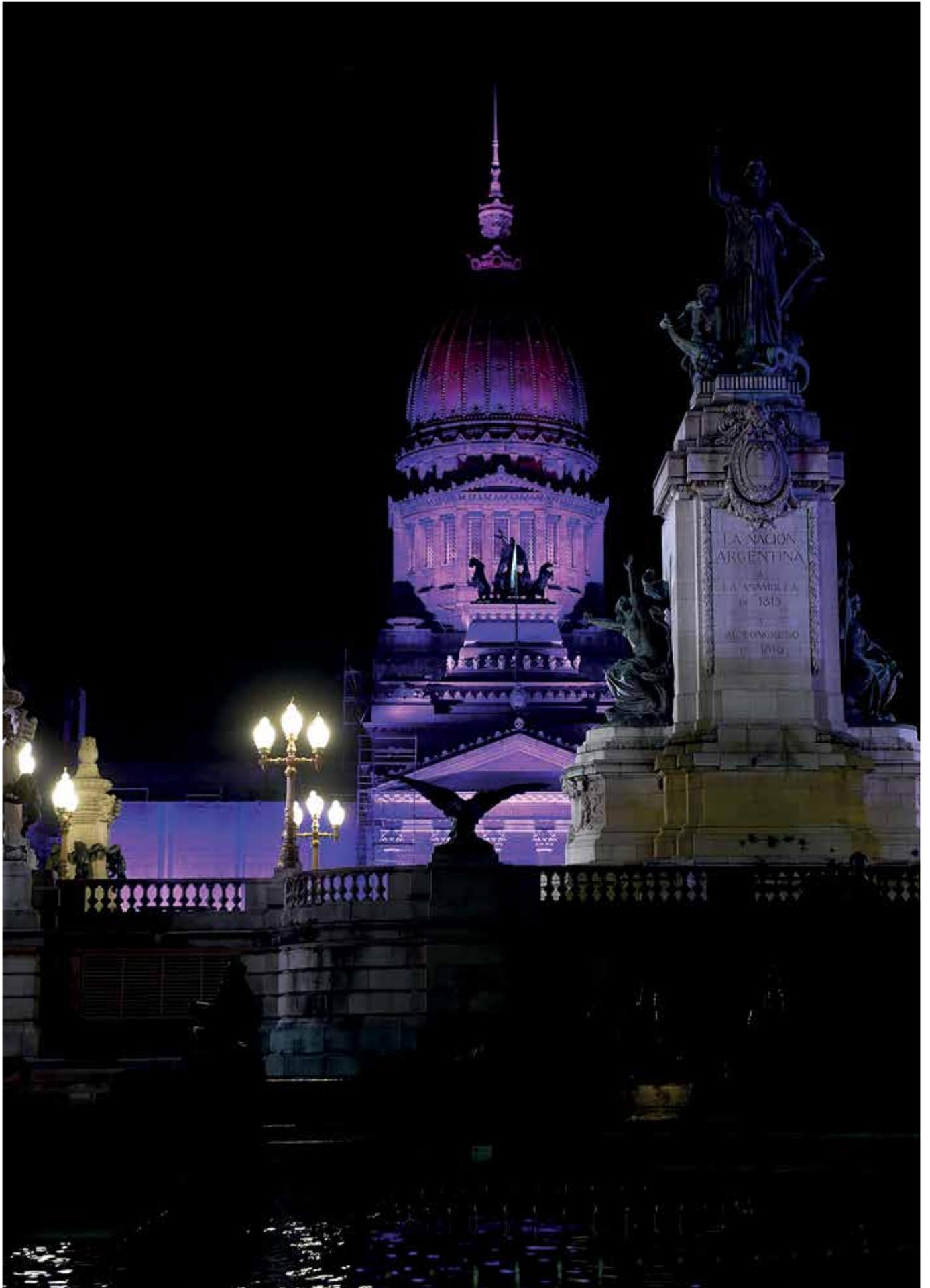
la promoción de mayor y mejor participación del colectivo LGBTIQ+ en el ámbito legislativo, se espera aportar en la perspectiva de género del debate parlamentario y lograr que los aportes y recomendaciones sean tenidos en cuenta.

A su vez, posee una alta relación con los otros compromisos de este plan de acción. Promover la igualdad de género y diversidad es un compromiso institucional de la HCDN y, como tal, se ha comprometido a registrar y publicar información e indicadores que den cuenta de la participación de los diversos géneros y diversidades sexuales en las actividades previstas (capacitaciones, invitaciones a eventos, participación en reuniones, aportes recibidos desagregados por géneros, etc), a la vez que realizará acciones afirmativas promoviendo activamente una participación plural y federal de las mujeres, lesbianas, trans, travestis y personas no binarias.

De acuerdo a lo trabajado en el encuentro de cocreación del compromiso, se decidió incorporar indicadores específicos que permitan monitorear y evaluar el progreso de las actividades propuestas y el alcance de los objetivos planteados. Por lo tanto, este compromiso contará con los siguientes indicadores:

- Indicadores de género construidos colaborativamente que se encuentren publicados en formatos abiertos en la web de la HCDN.
- Plena implementación del cupo laboral travesti y trans, y su evidencia a través de la publicación de estadísticas de progreso en la web de la HCDN.
- Las recomendaciones para la mejora en la implementación de políticas son presentadas ante las autoridades de los organismos competentes.





ACTIVIDAD Y PRODUCTO ENTREGABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
<p>Confeccionar un mapa de inclusión laboral travesti trans que refleje la implementación del programa de empleo dentro de la HCDN y releve la situación de estas personas trabajadoras en cada una de las legislaturas provinciales. El mapa deberá ser actualizado semestralmente; y la información deberá estar disponible también en formatos abiertos.</p> <p><b>Entregable: Mapa publicado en la web de la HCDN.</b></p>	Marzo 2021	Junio 2021
<p>Realizar al menos dos reuniones entre el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual y las OSC y colectivos interesados en el monitoreo de la implementación del cupo laboral travesti y trans en la HCDN para conocer avances del proceso y realizar recomendaciones si fueran necesarias.</p> <p><b>Entregable: Evidencia de la realización de reuniones y documento que refleje los aportes realizados y temáticas discutidas.</b></p>	Julio 2021	Diciembre 2021
<p>Confeccionar un registro público federal, a través de una convocatoria, de todas las OSC y colectivos sociales que trabajen temas de género y diversidad sexual en el país. El registro será actualizado regularmente y cualquier persona u organización interesada podrá registrarse virtualmente cuando lo desee.</p> <p><b>Entregable: Registro público de personas inscriptas, con desglose por temática de interés, sector, ubicación geográfica y datos de contacto.</b></p>	Marzo 2021	Mayo 2021
<p>Desarrollar indicadores que permitan visibilizar y evaluar, a través del tiempo, la participación de las mujeres y los distintos géneros en el ámbito de la HCDN.</p> <p><b>Entregable: Listado de indicadores.</b></p>	Abril 2021	Julio 2021

ACTIVIDAD Y PRODUCTO ENTREGABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
---------------------------------	-----------------	-----------------------

Publicar en formatos abiertos el primer relevamiento realizado en base a los indicadores identificados que visibilice en el tiempo la participación de las mujeres y diversidades en el ámbito de la HCDN.

Febrero 2022

Marzo 2022

**Entregable: Datos publicados en el portal de datos abiertos.**

Desarrollar al menos tres encuentros en los que participen personas, organizaciones y colectivos interesados en base al registro público federal confeccionado, autoridades de la HCDN y áreas específicas con el mandato de promover la igualdad de género en la HCDN; donde se identificarán las prioridades de la agenda, políticas públicas y leyes que presentan déficits o incumplimientos en su implementación y se consensuarán recomendaciones para mejorar su efectividad.

Mayo 2021

Noviembre 2021

**Entregable: Evidencia de la realización de los encuentros de forma abierta y federal (registro de participantes, agenda, fotos, videos, etc).**

A partir del trabajo en los encuentros multisectoriales, realizar informes sobre aquellas normas sancionadas que presentan distintos déficit o incumplimientos y elevar a al menos 4 autoridades de los organismos competentes.

Julio 2021

Diciembre 2021

**Entregable: Reporte del seguimiento con recomendaciones de mejora para su implementación.**

## INFORMACIÓN DE CONTACTO

---

**Nombre de la persona responsable de la institución implementadora.** Óscar Benítez.

---

**Título y departamento.** Director de la Oficina de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

---

**Correo electrónico y teléfono.** transparencia@hcdn.gob.ar  
Teléfono: (+54 11) 6075 - 7100 interno 5074

---

**Otros actores involucrados.** Actores estatales.

- Dirección de Extensión Legislativa en Cuestiones de Mujeres y Disidencias.
- Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria, HCDN.

---

OSC, sector privado, organizaciones multilaterales, grupos de trabajo.

- Fundación Huésped.
- Federación Argentina LGBT.
- Asociación Civil La Fulana.
- Mesa por la Igualdad - FALGBT.
- Directorio Legislativo.
- Fundación Conocimiento Abierto.
- CIPPEC.

---