

DEMOCRACIA PARITARIA EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

AVANCES Y DESAFÍOS



Primer diagnóstico subnacional de Atenea en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

2022





DEMOCRACIA
PARITARIA EN LA
CIUDAD AUTÓNOMA
DE BUENOS AIRES.

**AVANCES
Y DESAFÍOS**



Atenea- Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe

DEMOCRACIA PARITARIA EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.
AVANCES Y DESAFÍOS. DIAGNÓSTICO SUB NACIONAL

Diciembre de 2022

PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

IDEA Internacional, Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral

Con la colaboración de

Ministerio de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Secretaría para la Igualdad de Género de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Equipo de investigación

Mónica Cingolani, Doctora en Política y Gobierno (Universidad Católica de Córdoba)

Gabriela Almaraz, Licenciada en Ciencias Políticas y de Gobierno (Universidad Torcuato Di Tella)

Patricia De Vita, Licenciada en Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires)

María Victoria Eizaguirre, Licenciada en Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires)

Coordinación general

Claudio Tomasi, Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas en Argentina

Cecilia Alemany, Directora Regional Adjunta de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe y Representante en Argentina

Daniel Zovatto, Director Regional de IDEA Internacional para América Latina y el Caribe

Coordinación técnica nacional

Alejandra García, Analista de Género, PNUD Argentina

Delfina García Hamilton, Especialista en Gobernanza, Mujeres, Paz y Seguridad ONU Mujeres con el apoyo de Victoria Araoz, consultora nacional ONU Mujeres

Coordinación Regional de la Iniciativa Atenea

Guillermina Martín, Líder del Área de Género a.i. del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, con el apoyo técnico de Isabel Torres García, consultora gobernabilidad democrática, participación política e igualdad de género y Carolina Cornejo, especialista de comunicación.

Giulia Bortolotti, Analista Regional en Gobernanza y Participación Política de ONU Mujeres, oficina regional para las Américas y el Caribe, con el apoyo técnico de Amy Rice Cabrera, consultora en gobernanza y participación política

Pilar Tello, Coordinadora de Género para América Latina, IDEA Internacional

Coordinación técnica regional

Beatriz Llanos, Asesora Técnica Participación Política y Paridad, Atenea

José Incio, especialista estadístico, Atenea.

Coordinación de edición y diseño

Manthra comunicación · info@manthra.ec

El trabajo de investigación en el que se basa este diagnóstico se realizó entre enero y septiembre del año 2022.

Las ideas expresadas en la presente publicación pertenecen a las autoras y no necesariamente representan las opiniones de PNUD, de ONU Mujeres, de IDEA Internacional o de los Estados miembros de las Naciones Unidas. Esta publicación puede ser utilizada libremente para propósitos no comerciales y de uso justo. Cualquier otro uso debe ser autorizado de manera escrita por una de las agencias impulsoras de Atenea, previa presentación de una solicitud de permiso formalizada del mismo modo. Todo uso del contenido, en su totalidad o por partes, en copias impresas o electrónicas, e inclusive en cualquier forma de visualización en línea deberá incluir la atribución o reconocimiento al PNUD, a ONU Mujeres y a IDEA Internacional por su publicación original.

Agradecimientos

Ministerio de Gobierno

Jorge Macri, Ministro de Gobierno de la Ciudad

Sergio Iacovino, Subsecretario de Asuntos Políticos

Javier Tejerizo, Director General Reforma Política y Electoral

Equipo de apoyo al relevamiento: Sabrina Mary, Rosario Burone, Milagros Salaverri,

Daiana Ferrando, Danilo Degiustti, Andres Gonzalez Grobas, Virginia Bianchi, Micaela Der

Secretaría para la Igualdad de Género

Marisa Bircher, Secretaría para la Igualdad de Género

Mariana Inés Calcagno, Directora General Articulación Institucional para la Igualdad de Género

Equipo de apoyo al relevamiento: Camila Castagnino y Soledad Riopedre

Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat

Carolina Barone, Directora General de la Mujer

Paula Mariano, Subsecretaria de Integración Social y Hábitat (Instituto de la Vivienda de la Ciudad)

Se agradecen los comentarios y aportes sugeridos por Agustina Señorans, Marisa Miodosky, Mariana Kamian y Florencia Zulcovsky.

El trabajo de investigación en el que se basa este diagnóstico se realizó entre enero y septiembre del año 2022. Las ideas expresadas en la presente publicación pertenecen a las autoras y no necesariamente representan las opiniones de PNUD, de ONU Mujeres, de IDEA Internacional o de los Estados miembros de las Naciones Unidas. Esta publicación puede ser utilizada libremente para propósitos no comerciales y de uso justo. Cualquier otro uso debe ser autorizado de manera escrita por una de las agencias impulsoras de Atenea, previa presentación de una solicitud de permiso formalizada del mismo modo. Todo uso del contenido, en su totalidad o por partes, en copias impresas o electrónicas, e inclusive en cualquier forma de visualización en línea deberá incluir la atribución y/o reconocimiento al PNUD, a ONU Mujeres y a IDEA Internacional por su publicación original.

Citar: Cingolani Mónica, Almaraz Gabriela, De Vita Patricia y Eizaguirre, María Victoria (2022). Democracia Paritaria en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Avances y Desafíos. Diagnóstico subnacional de Atenea en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. PNUD, ONU Mujeres e IDEA Internacional.

Tabla de contenido

Prólogo	6
Acrónimos y abreviaturas	9
I. ¿Qué es Atenea?	11
I.1 Breve descripción del Mecanismo para acelerar la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe	12
I.2 El proceso de aplicación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y resultados del Índice de Paridad Política 2022	18
II. Aplicación de Atenea en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	25
II.1 A modo de introducción: situación general de las mujeres en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.....	26
II.1.2 Las mujeres en la Ciudad y el impacto de la pandemia por COVID-19.....	27
II.2.1 Dimensión I: Compromisos asumidos por el Estado con la igualdad en la Constitución y en el marco legal.....	31
II.2 Principales hallazgos por dimensión en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.....	31
II.2.1 Compromisos asumidos por el Estado con la igualdad	31
II.2.2 Dimensión II: Ejercicio de las mujeres del derecho al sufragio.....	39
a. El derecho al voto y sus ampliaciones en la Ciudad	40
II.2.3 Dimensión III: Cuota o paridad.....	44
a. El contexto de las reformas de cuota y paridad a nivel nacional.....	45
b. Normativa paritaria a nivel de la Ciudad y comunas en CABA	46
c. Medidas paritarias en las instancias de dirección partidaria.....	48
II.2.4 Dimensión IV: Poder Ejecutivo y Administración pública	49
a. Las mujeres en el Poder Ejecutivo, la más alta jerarquía	50
b. Las mujeres en los cargos nominados de la Administración pública	51
c. Un mecanismo para el adelanto de las mujeres en la estructura: la Unidad para la Igualdad de Género	55
II.2.5 Dimensión V: Poder Legislativo	58
a. Mujeres candidatas y mujeres electas: segunda implementación de elecciones con paridad en la Ciudad.....	60
b. El rol de las mujeres en las comisiones permanentes de la Legislatura porteña	64
c. Puestos de liderazgo dentro del cuerpo legislativo: bloques y Mesa Directiva.....	66

II.2.6 Dimensión VI:	
Poderes Judicial y Electoral	68
a. Oficina de Género en el Tribunal Electoral	70
b. Nuevos organismos con competencia electoral para la Ciudad	71
c. Condiciones mínimas para el ejercicio del cargo dentro del Poder Judicial ..	71
I.2.7 Dimensión VII: “Partidos políticos”	73
a. Ley de Partidos políticos de la Ciudad de Buenos Aires, una asignatura pendiente	75
b. Compromisos con la democracia paritaria a nivel partidario en la Ciudad.....	77
II.2.8 Dimensión VIII: Gobierno local.....	83
a. Las comunas de la Ciudad: creación y funciones	84
b. Sistema electoral a nivel comunal	84
c. Participación política de las mujeres en las comunas	85

III. Conclusiones y recomendaciones 89

Principales recomendaciones	90
DIMENSIÓN I: Compromisos asumidos por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con la igualdad en la Constitución y en el marco legal	90
DIMENSIÓN II: Ejercicio de las mujeres del derecho al sufragio.....	91
DIMENSIÓN III: Adopción de medidas de cuota o paridad	92
DIMENSIÓN IV: Poder Ejecutivo y Administración pública	93
DIMENSIÓN V: Poder Legislativo.....	94
DIMENSIÓN VI: Poder Judicial y Poder Electoral.....	96
DIMENSIÓN VII: Partidos políticos	98
DIMENSIÓN VIII: Gobierno Local (comunas)	102

Referencias bibliográficas, fuentes normativas y otras..... 103

Índice de cuadros	116
Índice de recuadros.....	117
Índice de gráficos.....	118
Índice de buenas prácticas	119

Prólogo

Si bien la historia de la Ciudad de Buenos Aires como distrito autónomo de la República Argentina es reciente, desde las bases de su propia Constitución –sancionada en el año 1996– se garantiza formalmente la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y varones. Esto ha permitido conseguir importantes avances en favor de la igualdad de género, pero con el desafío de dar el salto final desde una igualdad formal a una igualdad sustantiva. En este sentido, la participación de las mujeres en roles de toma de decisiones ha demostrado ser un elemento fundamental para el logro de dicho propósito.

Compartiendo la premisa de avanzar hacia una igualdad sustantiva y afianzado en una perspectiva paritaria, nace el *Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres* en América Latina, *Atenea*, una iniciativa regional que, desde 2011, impulsa la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral (IDEA Internacional).

En América Latina persisten desigualdades de género que limitan el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres en todos los poderes del Estado y en otras instituciones de la vida pública y política como los partidos políticos, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, la academia, entre otros. El objetivo central del mecanismo es contribuir en la erradicación de los obstáculos que aún persisten para lograr la plena autonomía política de las mujeres, fortaleciendo los progresos alcanzados y promoviendo estrategias para los desafíos pendientes. En este sentido, uno de los componentes centrales de *Atenea* es el Índice de Paridad Política (IPP), herramienta ideada para poder acceder a información sistematizada y comparable sobre la presencia de mujeres en los espacios de participación y representación política e incorporar un análisis multidimensional del acceso efectivo a esos espacios.

Atenea y el IPP han sido implementados en doce países de América Latina en el nivel nacional/federal: Panamá, Honduras, Chile, Uruguay, México, Perú, Guatemala, Colombia, Bolivia, Brasil, Argentina y El Salvador. A nivel subnacional se ha aplicado en la provincia de Córdoba (Argentina). Cada aplicación ha permitido analizar la situación de los derechos políticos de las mujeres en el contexto nacional o subnacional, y la identificación de medidas y prácticas que han demostrado ser efectivas para los objetivos propuestos. Los avances de cada país no son homogéneos y este tipo de herramientas contribuyen a visualizar los desafíos para la consolidación de democracias paritarias en el interior de cada realidad particular y en la región, a través de los análisis comparativos que el Mecanismo también aborda en publicaciones específicas.

Argentina es una república federal con un gobierno central que convive con veinticuatro estados subnacionales que dictan sus propias constituciones, tienen sus propias instituciones e incluso sus propios sistemas electorales y de partidos políticos para cargos locales. El país, por su característica federal, otorga una amplia autonomía en materia de regulación político-electoral a estas unidades subnacionales, lo que abre la posibilidad de conocer si los avances de la paridad son homogéneos internamente.

Es en este contexto que, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, PNUD, ONU Mujeres e IDEA Internacional han adaptado e implementado la iniciativa Atenea para un distrito subnacional, por segunda vez en Argentina; este trabajo contó con el apoyo del Ministerio de Gobierno y de la Secretaría para la Igualdad de Género del Gobierno de la Ciudad. Este documento presenta los resultados de la medición de acuerdo con las herramientas provistas por Atenea en las ocho dimensiones que componen el Índice, lo que permitirá una perspectiva comparada con los resultados obtenidos por Argentina en 2016 y 2021 a nivel nacional, así como también por Córdoba -primer distrito subnacional en realizar el IPP del país en el año 2019-, a la espera de que más jurisdicciones se sumen en un futuro cercano.

La publicación presenta información sobre la situación actual sobre la participación política de las mujeres de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires -los avances, deudas y desafíos- y hace recomendaciones -con base en la experiencia internacional y nacional- para avanzar hacia una igualdad en la que se garantice la presencia y representación de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones. Estas acciones deben ser implementadas y acompañadas por diferentes instituciones no solo del sistema político -como los medios de comunicación y organizaciones de la sociedad civil- de forma tal que permita el aceleramiento de este proceso de incremento de la participación política de las mujeres de la región, ocupando cargos de liderazgo político para representar e influir en el desarrollo de sus sociedades.

Se espera que este diagnóstico que presenta, contextualiza y complementa los resultados del IPP sea una herramienta útil para sostener los avances y conquistas hacia la democracia paritaria logradas en la Ciudad y permita dar los siguientes pasos para alcanzar una igualdad sustantiva no solo en el distrito, sino en todo el país y la región, remarcando la importancia de un rol más activo de los gobiernos subnacionales hacia una democracia paritaria desde lo local a lo nacional.

Acrónimos y abreviaturas

ACIJ	Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia
ADPRA	Asociación de Defensorías del Pueblo de la República Argentina
CN	Constitución Nacional
CABA	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
CCABA	Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CFJ	Centro de Formación Judicial
CJM	Centro de Justicia de la Mujer
CNE	Cámara Nacional Electoral
CSJN	Corte Suprema de Justicia de la Nación
DGEyC	Dirección General de Estadísticas y Censos
DGMUJ	Dirección General de la Mujer
ELA	Equipo Latinoamericano de Justicia y Género
GCABA	Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
IDEA Internacional	Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral
IGE	Instituto de Gestión Electoral
IPP	Índice de Paridad Política
ONG	Organismos No Gubernamentales
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ORE	Observatorio de Reforma Electoral
OVD	Oficina de Violencia de Doméstica
PASO	Primarias abiertas, simultáneas y obligatorias
PIOD	Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SICCABA	Sistema de Indicadores de Cuidados de la Ciudad Buenos Aires
SIGBA	Sistema de Indicadores de Género BA
TE	Tribunal Electoral
TSJ	Tribunal Superior de Justicia







I. ¿QUÉ ES ATENEA?

I.1 Breve descripción del *Mecanismo para acelerar la participación política de las mujeres* en América Latina y el Caribe

Desde el año 2011, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y el Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral (IDEA Internacional) han creado una alianza con el fin de impulsar una herramienta orientada a dinamizar y acelerar los progresos en el acceso y ejercicio igualitario de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria. Conscientes de la necesidad de complejizar la mirada de las desigualdades en el ámbito político para generar cambios sostenidos, en 2014 pusieron en marcha de manera conjunta el proyecto “Atenea-Mecanismo para acelerar la participación política de las mujeres” que permite en los países de América Latina donde se aplique:

- » contar con información sistemática, periódica, comparable y con perspectiva de género sobre la presencia de las mujeres en los distintos espacios de participación política;
- » realizar un análisis multidimensional sobre el acceso, el ejercicio y la permanencia de las mujeres, así como sobre las condiciones para su participación en diversos espacios de poder político;
- » generar recomendaciones específicas y estratégicas para avanzar en la igualdad

de género y la paridad en cada país, en el ámbito de los derechos políticos;

- » promover la acción coordinada entre actores nacionales para transformar las estructuras, reglas y procesos que impiden el ejercicio efectivo del derecho a la participación política de las mujeres.

Al momento de la elaboración de este diagnóstico, en 2022, la iniciativa ha sido implementada en doce países a nivel nacional: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú y Uruguay. Y se está aplicando en Ecuador. En tres países –Argentina, Panamá y Perú cuyos resultados se brindan en este informe– se ha aplicado por segunda vez el mecanismo a fin de medir posibles avances, retrocesos o situaciones de estancamiento. Además, se ha adaptado la metodología del Índice de Paridad Política para su aplicación a nivel subnacional en la provincia de Córdoba (Argentina) y, a través de este diagnóstico, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina).

Su implementación implica el desarrollo de cuatro estrategias específicas e interrelacionadas, denominadas los pilares del sistema: la *información*, el *análisis*, la *comunicación* y la *acción*. Facilitadas en cada país por las oficinas nacionales de las organizaciones impulsoras, estas estrategias se desarrollan en el marco de procesos de diálogo con los actores político-institucionales y

sociales relevantes en el área de la participación política¹, quienes intercambian información y experiencias, retroalimentan el análisis, difunden los hallazgos y son responsables finales de la acción política en la medida que se apropien de los hallazgos de la iniciativa.

La ejecución de cada una de estas estrategias a nivel nacional y subnacional implica:

Información

La implementación de Atenea supone la recolección de información a través de una ficha estandarizada, con preguntas orientadas a relevar los datos que alimentan el *Índice de Paridad Política*. Este índice mide el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria, a través de ocho dimensiones de análisis y 40 indicadores estandarizados y comparables. Dicha ficha permite, además, recabar información complementaria organizada en 63 ítems para contextualizar y tener una mirada más integral de los hallazgos, como, por ejemplo, la relacionada con los compromisos nacionales con la igualdad; el sistema electoral vigente; datos históricos de presencia de mujeres en cargos; y otras condiciones importantes para el ejercicio de los derechos políticos en condiciones de igualdad.

1 Dependiendo de cada uno de los países en los que se aplica la iniciativa, estos actores pueden ser representantes de las autoridades electorales, del mecanismo para el adelanto de las mujeres, de organizaciones de la sociedad civil que trabajan el tema de derechos políticos de las mujeres, de bancadas parlamentarias de mujeres, de foros multipartidarios, de los partidos políticos con representación parlamentaria, de expertas/os que investigan temas relacionados con los derechos políticos de las mujeres o de redes de mujeres en diferentes cargos de elección popular, entre otros.

Análisis

A partir de la información sistematizada y contextualizada con información complementaria recolectada de manera estandarizada en todos los países y el diálogo con otras investigaciones nacionales preexistentes, Atenea impulsa la generación de un Diagnóstico Nacional que brinda un análisis integral del estado del ejercicio del derecho a la participación política de las mujeres, junto con recomendaciones muy concretas para impulsar reformas (en caso de que sean necesarias) así como la identificación de buenas prácticas que –de existir– ayuden al avance hacia la paridad efectiva.

Comunicación

El tercer pilar de Atenea incluye el diseño de un plan de comunicación que, partiendo de la identificación de las prioridades definidas por cada diagnóstico nacional o subnacional, transmite, por diversas vías, mensajes a la opinión pública en general, a tomadores de decisiones y a las organizaciones que trabajan en la incidencia política. El objetivo principal es promover un clima de opinión favorable a la democracia paritaria, y así contribuir al cambio de normas sociales discriminatorias.



Acción

Con base en las recomendaciones concretas generadas, el cuarto pilar de Atenea implica un proceso de diseño de *Rutas de acción*, que se canaliza a través de espacios de diálogo a nivel nacional y subnacional, con el fin de promover e implementar acciones interinstitucionales coordinadas para lograr reformas políticas y cambios a favor del ejercicio paritario de los derechos políticos de las mujeres en cada país, proceso en el cual los propios actores nacionales son los protagonistas. Atenea impulsa, además, que quienes integran dichos espacios, a nivel colectivo o en forma individual, puedan integrarse a redes regionales de diálogo, intercambio de experiencias e incidencia en favor de la paridad, con el objetivo de coadyuvar a consolidar un clima político cada vez más favorable a la democracia paritaria en la región latinoamericana.

Desde el año 2020, Atenea incorporó una quinta estrategia de intervención:

Formación

Con ella se brinda asesoramiento y acompañamiento a la institucionalidad pública a

través de procesos de transferencia de capacidades para la producción periódica de datos desagregados y análisis con perspectiva paritaria y enfoque de género e interseccionalidad en materia de derechos políticos de las mujeres. Asimismo, a través de la Plataforma Virtual de Formación Política de Atenea y FLACSO Argentina, se brindan cursos especializados en derechos políticos, liderazgo y gestión pública con perspectiva de género e interseccionalidad.

En el marco de los pilares de Información y Análisis el Índice de Paridad Política diseñado por Atenea mide el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria, con base en las dimensiones e indicadores que se detallan en el Cuadro 1. En lo que respecta específicamente a la estrategia de acción, el Índice de Paridad Política mide el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria, basándose en las dimensiones e indicadores que se detallan en el cuadro 1. Los indicadores fueron diseñados originalmente para su aplicación a nivel nacional. En casos de implementación en ámbitos subnacionales, se han adaptado, como se verá a lo largo del documento.



Cuadro 1. Dimensiones y número de indicadores del Índice de Paridad Política. Diseño original a nivel nacional-federal

Dimensión	Definición	N° de indicadores
I. Compromisos con la igualdad en la constitución y el marco legal	Recoge las condiciones formales mínimas que cada Estado debe implementar para garantizar la igualdad de las mujeres en el ejercicio de la participación política.	5
II. Ejercicio del derecho al sufragio	Monitorea el ejercicio del derecho a elegir democráticamente a las autoridades.	1
III. Cuota/paridad	Monitorea los esfuerzos del Estado por cumplir sus compromisos generando condiciones a través de acciones afirmativas o medidas paritarias, para asegurar la presencia de las mujeres en cargos de toma de decisiones de todo nivel.	9
IV. Poder ejecutivo y administración pública	Mide la presencia de las mujeres en el gobierno nacional y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas públicas.	5
V. Poder legislativo (Cámara Baja/Única)	Mide la presencia de las mujeres en el cuerpo legislativo y las condiciones existentes para influir en el diseño y aprobación de leyes nacionales.	10
VI. Poder judicial y poder electoral	Mide la presencia de las mujeres en la Administración de Justicia y las condiciones existentes para influir en ella.	3
VII. Partidos políticos	Mide la presencia de las mujeres en las estructuras partidarias y la existencia de condiciones que les permitan influir en la toma de decisiones partidarias y, por tanto, en la agenda política y el debate público.	5
VIII. Gobierno local (municipal)	Mide la presencia de las mujeres en los gobiernos municipales y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas públicas a nivel municipal.	2

Fuente: PNUD, ONU Mujeres e IDEA Internacional. Documento descriptivo del IPP de Atenea.



Para ello, el Índice otorga puntuaciones entre 0 y 100 por cada indicador, en promedio por cada dimensión y en promedio para el país con base en objetivos predefinidos para cada indicador; esto resulta clave para el proceso de análisis de la información obtenida y para formular recomendaciones y rutas de acción para acelerar los esfuerzos hacia la paridad en cada una de las 8 dimensiones.

En el caso de indicadores de acceso a espacios de decisión, los 100 puntos se obtienen cuando la presencia de hombres y mujeres es paritaria (50 %-50 %). Mientras que, en indicadores referidos a normativa o condiciones predefinidas para un ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, la puntuación máxima se otorga si se constata su existencia. Los pasos y fórmulas específicos de cálculo del IPP pueden consultarse en el cuadro 2.



Recuadro 1. Explicativo del cálculo del Índice de Paridad Política

El Índice de Paridad Política incluye indicadores de carácter dicotómico, de porcentaje o de promedio, que tienen como característica común el hecho de ser comparables y comprensivos. Los indicadores son comparables porque el objetivo es evaluar la situación de la participación política de las mujeres en una región (en este caso América Latina y el Caribe) y la posición de cada uno de los países con respecto a un ideal de paridad, evaluando la situación de manera transversal entre ellos. Además, los indicadores son comprensivos porque el Índice no radica en una sola fuente de variación, sino que varía en función de los 40 indicadores que lo componen.

El cálculo de este Índice implica que, para cada uno de los 40 indicadores, se haya definido un objetivo en el que se determina el mejor valor posible al que todos los países deberían llegar. Objetivos establecidos por Atenea con base en un horizonte ideal construido a partir de instrumentos y estándares internacionales y regionales en materia de igualdad para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. Para obtener el puntaje en cada indicador –con base en la información recabada– se calcula la distancia entre los resultados registrados en cada país y el objetivo predefinido, con la finalidad de medir qué tan cerca o lejos se encuentran los países de alcanzar la meta propuesta.

A continuación, se estandarizan las distancias hacia los objetivos propuestos, de modo que todos los países obtengan un puntaje entre 0 y 1, donde 0 significa que el país cumplió con el objetivo y alcanzó la meta propuesta, y 1 que el país está en la peor situación posible con respecto al objetivo. Luego se invierte la escala de cada uno de los indicadores de modo tal que el número 1 refleja la mejor situación posible; es decir, que el país llegó a la paridad y reúne las condiciones mínimas para el ejercicio del derecho a la participación política de las mujeres. Y 0 refleja la peor situación posible, esto es que el país no ha logrado ningún avance hacia la meta de la paridad y el establecimiento de condiciones mínimas. Finalmente, se multiplica este resultado por 100.

En el caso de los indicadores de presencia (en cargos o candidaturas) el objetivo es que las mujeres constituyan un 50 % en los espacios de decisión pública (presencia paritaria). Así, por ejemplo, si un país tiene un 50 % o más de mujeres en la Cámara Baja/Única, obtendría un puntaje de 100 puntos. En el caso de los indicadores que miden determinadas condiciones para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, el objetivo es su existencia.

Por ejemplo, la existencia de una bancada de mujeres parlamentarias interpartidaria en Cámara Baja/Única obtendría una puntuación de 100 puntos, mientras que su inexistencia acarrearía una puntuación de 0 puntos.

Todos los pasos descritos para el cálculo de cada uno de los indicadores pueden resumirse en la fórmula que se detalla a continuación.

El puntaje del indicador y para el *i*ésimo (*i*) país es:

$$y_i = \left(1 - \frac{b - a_i}{b}\right) * 100$$

Donde:

b = Objetivo propuesto para el indicador

a = Valor obtenido para el país (*i*)

La condición es que si $\frac{b - a_i}{b} < 0$ entonces lo asumimos como 0.

Finalmente, para obtener la puntuación global por país se calcula el promedio aritmético de los indicadores para cada dimensión y el promedio de las dimensiones es el puntaje final.



1.2 El proceso de aplicación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y resultados del Índice de Paridad Política 2022

A través de la iniciativa Atenea, se busca posicionar en la agenda política de la región la paridad como objetivo a alcanzar en el ejercicio igualitario de los derechos políticos de las mujeres y asegurar el incremento sostenido de su participación en los puestos de decisión política. La iniciativa Atenea es de carácter regional, gestada para su aplicación a nivel país en América Latina. Como ya se ha mencionado, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) es la segunda experiencia de implementación en un estado subnacional, antecedida por la provincia de Córdoba en el año 2019.

La implementación de Atenea en CABA se realizó entre enero y septiembre de 2022 en coordinación con el Gobierno de la Ciudad, a través del Ministerio de Gobierno y la Unidad para la Igualdad de Género, ONU Mujeres, IDEA Internacional y PNUD, con los propósitos de ampliar las bases de evidencia para la toma de decisiones e incidencia política en la Ciudad; generar un diagnóstico de situación oportuno; realizar acciones de sensibilización y comunicación estratégica dirigidas a actores clave; y promover el desarrollo de capacidades para la generación de información periódica y el diálogo en materia de derechos políticos de las mujeres.

Esta implementación implicó:

1. La adaptación de la herramienta metodológica de recolección de información para su aplicación en el ámbito subnacional.
2. La recolección de información a través de dicha herramienta adaptada entre enero y marzo de 2022.

3. La alimentación y cálculo del Índice.

4. La redacción del presente informe con los hallazgos.

Todo ello con la asistencia técnica del equipo de especialistas regionales de Atenea. Durante la recolección de información se recogieron y analizaron evidencias sobre los indicadores en cada una de las 8 dimensiones que componen el Índice, además de información complementaria (63 ítems) útil para un análisis integral acerca del estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. Se recurrió, por un lado, a fuentes primarias provenientes de la revisión de la normativa vigente (Constitución, legislación electoral y de partidos políticos, legislación que regula las acciones afirmativas y medidas paritarias, el funcionamiento de los poderes públicos, etc.), información de entidades públicas (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial) y la relacionada con las organizaciones partidarias; por otro, a fuentes secundarias, tales como publicaciones, investigaciones, documentos de trabajo, etc. Como parte del carácter propositivo del informe, a lo largo del análisis se identifican buenas prácticas para la promoción de un ejercicio igualitario de los derechos políticos de las mujeres.

Realizados los cálculos, CABA **obtuvo un puntaje global de 68,9 puntos** en el IPP, sobre un total de 100 puntos. Las puntuaciones más altas se presentaron en 4 dimensiones: **Poder Judicial y Poder Electoral** (100 puntos sobre 100), **Cuota/paridad** (88,9 puntos sobre 100), **Ejercicio del derecho de sufragio** (80,8 sobre 100) y **Compromisos asumidos por la Ciudad Autónoma de**

Buenos Aires con la igualdad en la Constitución y el marco legal (80 puntos sobre 100). Las dimensiones con puntaje intermedio fueron: **Gobierno local** (59,3 puntos sobre 100), **Poder Ejecutivo y Administración pública** (58 sobre 100 puntos) y **Poder Legislativo** (57,3 sobre 100 puntos). Muy por debajo, se ubica la dimensión de **Partidos políticos** (26,6 sobre 100 puntos).

El puntaje total obtenido por la Ciudad (68,9 puntos) supera los valo-

res alcanzados por el diagnóstico nacional de Argentina en 2021 (Rulli, 2021: 55,6 puntos) y subnacional de Córdoba en 2019 (Caminotti y Freidenberg, 2019: 50,1 puntos). A la vez, se identifican importantes desafíos pendientes para el logro de la paridad en el espacio público y político y, hacia el final del informe, se enumeran recomendaciones de acción para avanzar hacia una mayor y mejor representación política de las mujeres y optimizar las condiciones para el ejercicio de sus derechos.



Cuadro 2. Índice de Paridad Política adaptado para la medición en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2022

Dimensión	N°	Indicador	Puntaje
I. Compromisos con la igualdad en la constitución y el marco legal	11	Inclusión de igualdad entre hombres y mujeres como precepto constitucional	100
	12	Inclusión de la paridad como precepto constitucional	0
	13	Existencia de una ley de igualdad	100
	14	Existencia de una ley de acceso a una vida libre de violencia	100
	15	Existencia de una ley contra la discriminación	100
	TOTAL DIMENSIÓN		
II. Ejercicio del derecho al sufragio	16	Participación electoral de mujeres	80,8
	TOTAL DIMENSIÓN		
III. Cuota/paridad	17	Porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la Administración pública	0
	18	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a la Legislatura	100
	19	Calificación del diseño de la cuota/paridad 1 (parlamentaria): existencia de un mandato de posición en las listas electorales	100
	110	Calificación del diseño de la cuota/paridad 2 (parlamentaria): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad	100



	I11	Calificación del diseño de la cuota/paridad 3 (parlamentaria): existencia o no de restricciones para aplicar la cuota/paridad	100
	I12	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a concejos municipales	100
	I13	Calificación del diseño de la cuota/paridad 4 (local): existencia de un mandato de posición en las listas electorales	100
	I14	Calificación del diseño de la cuota/paridad 5 (local): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad	100
	I15	Calificación del diseño de la cuota/paridad 6 (local): existencia o no de restricciones para aplicar la cuota/paridad	100
	TOTAL DIMENSIÓN		88,9
IV. Poder ejecutivo y administración pública	I16	Porcentaje de mujeres titulares de ministerios del Estado	60
	I17	Porcentaje de mujeres que ocupan ministerios de "producción" y "preservación del sistema"	0
	I18	Diferencia por sexo en la duración promedio del cargo de las personas que ocuparon un ministerio en los gabinetes en el último mandato ejecutivo	100
	I19	Porcentaje de mujeres titulares de viceministerios (secretarías)	80
	I20	Existencia y nivel jerárquico de mecanismo de mujer/género en el Poder Ejecutivo	50
	TOTAL DIMENSIÓN		58
V. Poder legislativo (Cámara Baja/Única)	I21	Porcentaje de mujeres inscritas como candidatas	100
	I22	Índice de cumplimiento de la cuota/paridad legal	100
	I23	Porcentaje de mujeres electas (titulares)	93,4
	I24	Porcentaje de mujeres integrantes de la Mesa Directiva	0
	I25	Porcentaje de comisiones presididas por una mujer	100
	I26	Porcentaje de comisiones legislativas de "producción" y "preservación del sistema" presididas por mujeres	57,2

	I27	Porcentaje de jefas de bancadas	22,2
	I28	Existencia de una comisión de mujer/género	100
	I29	Existencia de una unidad técnica para la transversalización de género	0
	I30	Existencia de bancada femenina	0
	TOTAL DIMENSIÓN		57,3
VI. Poder Judicial y Poder Electoral	I31	Porcentaje de juezas o magistradas en el Tribunal Superior de Justicia	100
	I32	Porcentaje de magistradas en los máximos órganos jurisdiccionales electorales (Tribunal Electoral)	100
	I33	Existencia de mecanismo de género en los máximos órganos jurisdiccionales electorales (Tribunal Electoral)	100
	TOTAL DIMENSIÓN		100
VII. Partidos políticos	I34	Nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo	21
	I35	Porcentaje de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria	69
	I36	Porcentaje de partidos políticos con unidades de la Mujer/Igualdad	18
	I37	Habilitación normativa de la Unidad de la Mujer/Igualdad de los partidos como participante en la definición de candidaturas	0
	I38	Porcentaje de partidos políticos que incluyen agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección ejecutiva	25
	TOTAL DIMENSIÓN		26,6
VIII. Gobierno local (comunas)	I39	Porcentaje de alcaldesas (presidentas de comuna)	26,6
	I40	Porcentaje de concejalas en el gobierno local (integrantes de juntas comunales)	92
	TOTAL DIMENSIÓN		59,3
TOTAL CABA 2022			68,9



Como puede observarse en el cuadro anterior, en la dimensión VI, **“Poder Judicial y Poder Electoral”**, que mide la presencia de las mujeres en estas instancias y las condiciones mínimas para el ejercicio del cargo, la Ciudad obtuvo el mejor desempeño del IPP y alcanzó el máximo puntaje posible, 100 puntos sobre 100. Se analizó únicamente la conformación del Tribunal Superior de Justicia (TSJ), dado que este organismo cumple un doble rol en la Ciudad, actuando como máximo tribunal de justicia del distrito y, a la vez, como máxima autoridad electoral hasta tanto se constituya el Tribunal Electoral. Por tanto, para adaptarse a la realidad existente se tomó la decisión metodológica de que el TSJ suministre información para los tres indicadores de esta dimensión. El Tribunal se integra mayoritariamente por mujeres (60%) e incluso se encuentra actualmente presidido por una mujer. A su vez, cuenta con un mecanismo o unidad de género, ya que tiene bajo su órbita a la Oficina de Género. Sin embargo, restan aún desafíos para el Poder Judicial de la Ciudad, entre estos, asegurar una conformación paritaria de los nuevos organismos electorales a crearse en el distrito y mejorar el acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía y una mejor remuneración en dicho Poder.

La dimensión III, relacionada con la **adopción de medidas de “Cuota/paridad”**, es la segunda mejor puntuada, alcanzando 88,9 puntos sobre 100. La Ciudad presenta un diseño robusto de medidas paritarias (y otras acciones afirmativas) para asegurar la presencia de las mujeres en cargos públicos electivos de órganos colegiados a nivel parlamentario (Legislatura) y local (juntas comunales). La fortaleza de su diseño institucional deriva de la existencia de un marco normativo paritario, de alternancia y secuencialidad, con previsión de sanciones por incumplimiento para las fuerzas políticas y mecanismos de reemplazo

con criterio de género. Como debilidad de la dimensión, no existen regulaciones que garanticen el acceso de las mujeres a altos cargos de la Administración pública.

La tercera dimensión mejor puntuada del IPP es la dimensión II, **“Ejercicio del derecho al sufragio”**. En esta dimensión, la Ciudad obtuvo 80,8 puntos sobre 100. La obligatoriedad del voto en Argentina, la conformación del registro nacional electoral y la ampliación de derechos que se impulsa desde la Ciudad a través del voto joven y el de la población migrante, para garantizar la participación electoral facilitan el ejercicio del derecho a elegir democráticamente a las autoridades por parte del cuerpo electoral general, y de las mujeres en particular. Esto se ve reflejado en altos niveles de participación electoral registrados en la última elección ejecutiva de 2019 (80,8 %), no obstante, dada la obligatoriedad del voto, podrían esperarse porcentajes de concurrencia electoral superiores.

La cuarta dimensión que registra mejor puntuación es la I, **“Compromisos con la igualdad en la Constitución y el marco legal”**, en la cual la Ciudad obtuvo 80 puntos sobre 100. Este puntaje relativamente alto pone de manifiesto un sólido marco normativo de reconocimiento de la igualdad para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, derivado de la inclusión de dicho principio como precepto constitucional y de la existencia de leyes de igualdad, de acceso a una vida libre de violencia y contra la discriminación. La debilidad en esta dimensión radica en la falta de inclusión del principio de paridad como precepto constitucional.

La quinta ubicación en la estimación del IPP corresponde a la dimensión VIII, **“Gobierno local”**, que mide la presencia de mujeres en los niveles locales de gobierno. La Ciudad obtuvo un puntaje de 59,3 puntos sobre 100. Los resultados de la medición –que toma como unidad de análisis a las juntas comunales y sus presidencias– presentan dos

escenarios distintos en la Ciudad. Por un lado, una presencia casi paritaria de las mujeres en las juntas comunales (equivalente a concejos municipales) en las 15 comunas (46 %). Por otro lado, los datos muestran que persisten grandes desafíos para las mujeres en el acceso a puestos de liderazgo institucional, como las presidencias de comuna, ya que presentan un grado de acceso muy por debajo de la paridad (13,3 %).

En el sexto lugar del orden decreciente de valoración del IPP, se ubica la dimensión IV, **“Poder Ejecutivo y Administración pública”**, que mide la presencia de mujeres en estos ámbitos y la existencia de condiciones mínimas para el ejercicio del cargo. La Ciudad obtuvo 58 puntos sobre 100 en esta dimensión. En la arena ejecutiva, las mujeres de la Ciudad enfrentan un techo de cristal que impone limitaciones para la ocupación de cargos de alto mando y, especialmente, cargos con mayor prestigio y poder. Las mujeres solo encabezan un tercio de los ministerios, son designadas en cargos asociados con las actividades de reproducción social, sustentados en estereotipos de género, y se encuentra pendiente, además, la jerarquización ministerial del mecanismo para el adelanto de las mujeres.

El séptimo lugar en el IPP corresponde a la dimensión V, **“Poder Legislativo”**, que evalúa la presencia de mujeres y la existencia de condiciones mínimas para el acceso y ejercicio de cargos en ese ámbito. En el caso de la Ciudad, se analizaron la presencia y las condiciones para el ejercicio de los cargos en

la Legislatura porteña, y obtuvo en esta dimensión un puntaje de 57,3 puntos sobre 100. La aplicación del IPP en este poder del Estado muestra tres escenarios distintos respecto a 1) el acceso de las mujeres a las listas y a la Legislatura; 2) el acceso a puestos de liderazgo y de toma de decisiones en este ámbito; 3) la existencia de estructuras para acelerar la igualdad de género en el interior de la Legislatura. Mientras que en el primer aspecto –el acceso y participación– está próximo a la paridad, los dos restantes presentan grandes obstáculos para el ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres desde los puestos de toma de decisiones (bloques y comisiones) y la estructura organizacional de la Legislatura.

En el último lugar, con una puntuación muy baja en términos relativos, se ubica la dimensión VII, **“Partidos políticos”**, que mide la presencia de mujeres en las estructuras partidarias y la existencia de condiciones que les permitan influir en la toma de decisiones y, en consecuencia, en la agenda política y el debate público. En esta dimensión, la Ciudad obtuvo un puntaje de 26,6 puntos. Dentro de esta dimensión, el aspecto mejor valorado es el indicador que mide la presencia de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria. Muy por debajo se encuentran los indicadores que miden los niveles de compromiso estatutario de las agrupaciones con los principios de igualdad de género o no discriminación por sexo, la inclusión de agendas de igualdad de género en las plataformas, y la existencia de unidades de la mujer en los partidos políticos.





II. APLICACIÓN DE ATENEA EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

II.1 A modo de introducción: situación general de las mujeres en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Como se detalló en la aplicación del IPP a nivel nacional (Caminotti y Del Cogliano, 2017; Rulli, 2021), Argentina es un país que tiene un arreglo institucional federal con veinticuatro distritos subnacionales –entre estos, CABA–, cada uno de los cuales conserva la potestad de sancionar su propia Constitución, establecer su sistema electoral y organizar sus instituciones de manera autónoma (Título Segundo, Constitución Nacional).

La Ciudad de Buenos Aires fue declarada distrito autónomo a partir de la reforma constitucional nacional de 1994. La participación política de las mujeres transitó distintas etapas atravesadas por ese proceso de constitución de la Ciudad de Buenos Aires y su reconocimiento como jurisdicción autónoma. Este hito dio comienzo a la construcción del distrito subnacional más joven del país, que aún sigue trabajando en la transferencia de algunas competencias².

Previo al reconocimiento de la Ciudad como una jurisdicción autónoma, el gobierno de la entonces Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires era ejercido por tres órganos: un Departamento Ejecutivo (Poder Ejecutivo), un Concejo Deliberante (Poder Legislativo) y consejos vecinales (Poder Local). La Ley 19.987/72 Orgánica de la Ciudad de Buenos Aires, sancionada bajo un gobierno de facto, estableció las principales atribuciones y deberes de la municipalidad, a la que definió como “persona jurídica pública estatal, (que) ejerce el gobierno y administración de la Ciudad de Buenos Aires”.

En cuanto al sistema de elección del gobierno, la citada ley estableció que las elecciones municipales se regían por el sistema electoral nacional, y era prerrogativa del Gobierno nacional la convocatoria de elecciones del Concejo Deliberante, compuesto por sesenta miembros. En cambio, la selección de la persona titular del Departamento Ejecutivo (Intendencia) no estaba sometida a elección popular, sino que era designada por el/la presidente/a de la Nación (Ley 19.987, art. 27) por un mandato de tres años. Por su parte, la elección de los consejos vecinales estaba sujeta a voto popular de los/as habitantes de catorce zonas, cada una de las cuales agrupaba entre dos y tres secciones electorales.

La Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires se rigió por esta Ley y sus posteriores modificaciones (1976, 1977, 1983) hasta 1994, cuando la reforma de la CN estableció que “la ciudad de Buenos Aires tendrá un régimen de gobierno autónomo, con facultades propias de legislación y jurisdicción, y su jefe de gobierno será elegido directamente por el pueblo de la ciudad” (CN, art. 129). Se inició así el proceso de construcción de la Ciudad como un distrito autónomo, lo que produjo un quiebre en las modalidades de participación política de la ciudadanía, particularmente de las mujeres.

Precisamente, la Ley 19.987/72, que rigió entre 1983 y 1993, no establecía acciones afirmativas que garantizaran o

2 Las competencias que aún no han sido transferidas se detallan en la dimensión VI, “Poder Judicial y Poder Electoral”.

promovieran la participación política de las mujeres en la Ciudad y, en este período, el acceso de las mujeres al Poder Legislativo oscilaba entre el 0 y el 10 % de las bancas (Albaine, 2007). Posteriormente, en las elecciones de Concejo Deliberante de 1993, entró en vigencia la Ley Nacional de Cupo Femenino (Ley 24.012/91) que establecía un cupo del 30 % para las candidatas mujeres y fue aplicada en las elecciones locales. En 1996, como consecuencia de la autonomización establecida en la CN recientemente reformada, la Ciudad tuvo sus primeras elecciones para la categoría de jefe/a de Gobierno, convocadas a través de la Ley 24.620/95, conjuntamente con la elección de las personas miembros de la Convención Estatuyente para la redacción de la carta magna porteña. Mediante esta misma ley, el Poder Ejecutivo Nacional anunció la convocatoria a elecciones para la conformación del Poder Legislativo de CABA, que tuvieron lugar en 1997. Ya en el año 2000 se renovó por completo el Poder Legislativo (60 bancas). A partir de 2005, la Legislatura comenzó a renovarse por mitades cada 2 años, 30 miembros en cada elección, cumpliendo con lo establecido en el artículo 69 de la Constitución de CABA. Tanto las personas integrantes de la Legislatura como el/la jefe/a de Gobierno ejercen sus funciones durante cuatro años, con la posibilidad de una reelección (CCABA, arts. 68 y 98).

Tomando en cuenta el proceso de construcción de autonomía política e institucional de CABA, la recolección de información complementaria de carácter histórico presentada en

este diagnóstico se inicia en 1996, con la adopción –como se dijo– del régimen de gobierno autónomo, con facultades propias de legislación y jurisdicción, y con la prerrogativa de llevar a cabo elecciones para la designación de sus autoridades ejecutiva, legislativas y comunales.

II.1.2 Las mujeres en la Ciudad y el impacto de la pandemia por COVID-19

La Constitución de CABA, sancionada en 1996, se erigió como una de las más modernas e igualitarias del país, ya que incorpora principios fundamentales relativos a la no discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones. Contiene artículos específicos que refieren a las políticas especiales sobre la igualdad de derechos y oportunidades, incluyendo los derechos políticos, los derechos sexuales y reproductivos, e incorporan la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de las políticas públicas a nivel subnacional (CCABA, artículos 36, 37 y 38, respectivamente), entre otras disposiciones (ver dimensión I, “Compromisos con la igualdad en la Constitución y marco legal”, recuadro 2).

El texto constitucional, a través de los mencionados artículos, promovió la sanción de legislación específica y local que posicionó a la Ciudad como uno de los distritos de vanguardia, en términos históricos y de contenido, en cuanto a la creación de un marco normativo que garantice mayor igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones, y políticas públicas en consecuencia.



En esta línea, la Ciudad se distingue de otros distritos por iniciar el abordaje sobre las violencias por razones de género a fines de la década del 80, avanzar con la creación del Plan de Igualdad Real de Oportunidades y Trato entre Mujeres y Varones desde el año 2000, incorporar en 2005 la medida paritaria para la conformación de las listas de candidatos/as de las juntas comunales, y crear un área específica en la Policía Metropolitana para Víctimas de Violencia de Género y Protección Familiar en 2009, entre otros antecedentes.

A pesar de estos avances, la agenda por la igualdad de género enfrenta importantes desafíos por múltiples razones. En primer lugar, las mujeres son –desde hace varios años– protagonistas del cambio demográfico. La población en la Ciudad se encuentra envejecida y feminizada, las mujeres viven más tiempo que los varones, se casan menos y más tarde que en tiempos pasados recientes, han aumentado sostenidamente su nivel educativo y se reconocen en mayor medida como jefas de sus hogares (Dirección General de Estadísticas y Censos –en adelante, DGEyC– y ONU Mujeres, 2019). Respecto a esto último, según los datos más recientes, “el 53 % de los hogares de la Ciudad tiene jefatura masculina y el 47 % jefatura femenina”, con heterogeneidades regionales, ya que “en la Zona Norte las jefas representan más de la mitad” (DGEyC, 2021:13).

En segundo lugar, como consecuencia de la pandemia por COVID-19, en general, en Argentina se ha observado que la crisis económica causada por la pandemia, y la

caída del PBI, ha provocado un aumento de la pobreza y la pobreza extrema. Son las mujeres (las niñas, las migrantes, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, LGTBI+ y las privadas de la libertad) quienes se encuentran en situación más crítica y que tienen más probabilidades de caer en la pobreza o en la pobreza extrema” (Caminotti y Del Cogliano, 2017: 30-1). Con las medidas de aislamiento obligatorio adoptadas por la crisis sanitaria y los impactos de la crisis económica, en la Ciudad aumentó la pobreza y las brechas de desigualdades por género, edad y zona de residencia. Precisamente, a partir del análisis sobre ingresos, ocupación en el mercado laboral y acceso a servicios básicos en la Ciudad, en 2021 se observó que “los varones presentan ventajas relativas sobre las mujeres, los adultos (31-65) sobre los jóvenes (18-30) y los habitantes de la zona norte (barrios de Recoleta, Belgrano, Palermo, etc.) sobre los de la zona sur (barrios de La Boca, Villa Lugano, Villa Soldati, etc.)” (Centro de Estudios Metropolitanos, 2021: 2). En consecuencia, la situación de las mujeres jóvenes y con menores ingresos en la zona sur de la Ciudad pareciera presentar los mayores desafíos para la agenda por la igualdad en el contexto post pandemia.

En lo relativo a la autonomía económica de las mujeres³, su participación en el mercado laboral local indica una desventaja sostenida para ellas y mayores dificultades para insertarse en el sector formal del trabajo, situación agravada por los efectos de la pandemia por COVID-19. Según datos recientes, “las mujeres ganan por su trabajo un 15 % menos que los varones [...]”.

3 Según el marco teórico de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la perspectiva de género involucra tres dimensiones: autonomía física, autonomía económica y autonomía en la toma de decisiones. La autonomía física refiere al respeto de los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género. La autonomía económica da cuenta de la capacidad de las mujeres para generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo y las credenciales educativas. La autonomía en la toma de decisiones considera la presencia de las mujeres en los puestos de decisión del Estado. Las autonomías organizan el seguimiento y la evaluación que se realiza sobre las políticas y herramientas que desarrollan los países y distritos para promover la igualdad entre mujeres y varones.

La brecha se achica en los mayores niveles educativos y en la calificación superior (mayor complejidad de las tareas) pero todavía persiste, incluso ante igual cantidad de horas trabajadas. Esto deja en evidencia que, en buena medida, la diferencia de ingresos se funda en la condición sexual y no solamente en las habilidades o competencias de los ocupados” (DGEyC, 2021: 29).

Antes de la pandemia por COVID-19, las mujeres con menores ingresos de la Ciudad concentraban la mayor carga horaria en las tareas de cuidado y trabajo no remunerado (DGEyC y ONU Mujeres, 2019: 67). Como en el resto del mundo, las mujeres fueron las más afectadas por la crisis económica y sanitaria; y, con respecto a las tareas de cuidado en los hogares y las comunidades, la pandemia posicionó a las mujeres más pobres en una situación aún más crítica. En esta línea, en un informe reciente de la DGEyC del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCA-BA), se reportaron dos tendencias que ponen en evidencia lo anterior (DGEyC, 2022). Por un lado, con la pandemia las mujeres participan menos que los varones en el mercado laboral y tienen tasas más elevadas de desocupación. Por el otro, la pérdida de puestos de trabajo en la población asalariada en condición de precariedad tuvo un impacto

mayor sobre las mujeres. En 2020, la proporción de mujeres asalariadas disminuyó 7 puntos porcentuales, mientras que los varones aumentaron un punto (DGEyC, 2022). Sumado a esto, las mujeres porteñas constituyen la mayoría de las personas que trabajan en el sector salud, uno de los más golpeados y demandados por la crisis sanitaria⁴.

En tercer lugar, las medidas de aislamiento obligatorio en los hogares recrudecieron las desigualdades estructurales al interior de los hogares, lo que provocó alarmas fuertes en materia de violencia por razones de género y autonomía física de las mujeres. En 2020 se registraron 15 femicidios en la Ciudad, un aumento preocupante en el primer año de pandemia. Esta cifra representa el número más alto de femicidios desde 2015 y triplica el número de casos registrados en 2019⁵ (DGEyC, 2022). A pesar de las medidas de relajamiento de las medidas de restricción durante el año 2021, el número de femicidios no disminuyó. Según los datos oficiales de la Dirección General de la Mujer (DGMUJ), organismo que proporciona –a través de la Línea 144 y los Centros Integrales de la Mujer– asistencia integral para las mujeres en situación de violencia de género, no solo hubo un crecimiento alarmante de la cantidad de llamadas a la Línea 144 durante los meses de mayor

4 Ver: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/covid19/vi>

5 Ver https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/publicaciones/dia_mujer_2022/index.html#-content4-1e



aislamiento⁶, sino que la misma tendencia se mantuvo en 2021⁷. En la misma línea, según el portal de datos sobre pandemia y género que publica la DGEyC del Gobierno de la Ciudad, durante el 2020 también aumentó considerablemente la proporción de casos contravencionales asociados a situaciones de violencia de género o doméstica ingresados a las fiscalías en la Ciudad. Más concretamente, los casos alcanzaron un 21 % en el segundo cuatrimestre de 2020, lo que implicó un aumento del 10 % en comparación con el mismo cuatrimestre del 2019⁸. También, la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación reportó en sus informes estadísticos un aumento, en 2021, del 18 % de las denuncias en la Ciudad, en comparación con 2020⁹. Según los datos de los informes de 2020 y 2021 de la OVD, más del 40 % de las personas afectadas se concentran principalmente en la zona sur de la Ciudad (específicamente en las comunas 1, 4, 7 y 8).

En consecuencia, el impacto de la pandemia por COVID-19 en la Ciudad pone en evidencia que resta aún un largo camino para alcanzar la igualdad definida en el mandato constitucional. La crisis económica y sanitaria exacerbó las

desigualdades sociales estructurales y, por ello, en los próximos años, será fundamental el fortalecimiento de la trayectoria local en políticas con enfoque de género y su ampliación. Respecto a esto último, la Ciudad enfrenta un doble desafío. En primer lugar, requiere la construcción de políticas públicas que trabajen transversalmente las brechas de género, edad y zona de residencia. En esta línea, es recomendable la descentralización y territorialización de las instituciones y personas efectoras del Estado, con programas y acciones de gobierno orientados a garantizar la autonomía física, económica y en la toma de decisiones, ya que las brechas en el territorio requieren un abordaje que comprenda su complejidad. En segundo lugar, resulta fundamental la implementación de un plan estratégico orientado a derribar los patrones culturales machistas que organizan la sociedad y limitan a las mujeres a ciertas tareas asociadas históricamente con lo “femenino”. Esta organización de la vida privada y pública condiciona las oportunidades para las mujeres e impacta negativamente en la garantía de las diversas autonomías (física, económica y en la toma de decisiones), comprometiendo los avances hacia una democracia paritaria.

6 Según la DGMUJ, “entre enero y octubre de 2020 se recibió la misma cantidad de llamadas que en todo el 2019. Si se compara solamente el período de aislamiento y distanciamiento, el crecimiento es del 53 % año contra año y esa tendencia muestra un crecimiento alarmante durante los meses de mayor aislamiento” Ver: <https://www.buenosaires.gob.ar/laciudad/noticias/atender-los-casos-de-violencia-de-genero-durante-la-pandemia-el-trabajo-de-la>

7 Los datos muestran una tendencia preocupante, ya que para el 2021 se registró en la Ciudad “un total de 63.735 llamadas al 144, lo que significó un incremento del 54 % con respecto al año anterior.” Ver: <https://www.buenosaires.gob.ar/desarrollohumanoyhabitat/noticias/violencia-de-genero-la-ciudad-de-buenos-aires-registro-mas-de>

8 <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/covid19/vi>

9 La OVD trabaja, sobre todo, en el ámbito de la Ciudad. Según los informes estadísticos de la OVD para 2021 y 2020, del total de personas afectadas que acudieron a OVD en 2021 (11.579), solo el 6 % tiene domicilio en una localidad fuera de CABA. Esta tendencia se replica en 2020, del total de personas afectadas (9.974), solo el 5 % reportó domicilio en otra localidad.

II.2 Principales hallazgos por dimensión en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

II.2.1 Dimensión I: Compromisos asumidos por el Estado con la igualdad en la Constitución y en el marco legal

La primera dimensión del IPP mide los compromisos con la igualdad en la Constitución y el marco legal. Para su análisis, se consideran cinco indicadores: la inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como precepto constitucional, la inclusión de la paridad como precepto constitucional, la existencia de una ley de igualdad, la existencia de una ley de acceso a una vida libre de violencia y la existencia de una ley contra la discriminación.

En esta dimensión, la cuarta mejor puntuada del Índice, la Ciudad obtuvo **80 puntos sobre 100**. Esto indica la existencia de un sólido marco normativo de reconocimiento de la igualdad para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. Específicamente, se verificó el máximo puntaje posible (**100 puntos**) en los indicadores que miden la inclusión del precepto constitucional de igualdad entre hombres y mujeres, la existencia de una ley de igualdad, de una ley de acceso de las mujeres a una

vida libre de violencia y de una ley contra la discriminación. La debilidad en la presente dimensión se vincula con la no inclusión del principio de paridad como precepto constitucional (**0 puntos**).

El principio de igualdad y no discriminación por género medido por el primer indicador (**100 puntos**) está explícitamente reconocido en la Constitución de la Ciudad de 1996¹⁰:

Todas las personas tienen idéntica dignidad y son iguales ante la ley. Se reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiéndose discriminaciones que tiendan a la segregación por razones o con pretexto de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo. La Ciudad promueve la remoción de los obstáculos de cualquier orden que, limitando de hecho la igualdad y la libertad, impidan el pleno desarrollo de la persona y la efectiva participación en la vida política, económica o social de la comunidad. (CCABA, art. 11, sobre igualdad, libertad y participación).

¹⁰ A nivel país, la Constitución Nacional Argentina (reformada en 1994) establece los principios de igualdad y no discriminación en los artículos 16 (principio de igualdad), 37 (nuevos derechos y garantías) y 75 (jerarquía constitucional de los tratados internacionales y atribuciones del Congreso), principios que fueron incorporados por incidencia de convencionales mujeres (la Ley nacional 24.012/91 de cupo femenino establecía que al menos el 30 % de las candidaturas correspondieran a mujeres) y demandas de movimientos feministas y de mujeres (ATENEA, 2021: 34).





Cuadro 3. Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Compromisos con la igualdad en la Constitución y en el marco legal”

Dimensión	N°	Indicador	Puntaje	Marco normativo
I. Compromisos con la igualdad en la Constitución y el marco legal	11	Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como precepto constitucional	100	Constitución de CABA (1996), artículos 11, 36, 37, 38, 39
	12	Inclusión de la paridad como precepto constitucional	0	No existe normativa
	13	Existencia de una ley de igualdad	100	Ley 474 (2000) Plan de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones
	14	Existencia de una ley de acceso a una vida libre de violencia	100	Ley 4.203 (2012) Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres
	15	Existencia de una ley contra la discriminación	100	Ley 5.261 (2015) Ley contra la Discriminación
	TOTAL DIMENSIÓN			80 puntos

Fuente: Basado en los indicadores IPP-Atenea.

Si bien este aspecto no es medido por el IPP es importante señalar que otras normas de esta Constitución establecen, además, la igualdad “real” de oportunidades y trato entre mujeres y varones, obligando a los partidos políticos y a la Legislatura a adoptar medidas de acción positiva:

La Ciudad garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles y que no serán inferiores a las vigentes al tiempo de sanción de esta Constitución. Los partidos políticos deben adoptar tales acciones para el acceso efectivo a cargos de conducción y al manejo financiero, en todos los niveles y áreas. Las listas de candida-

tos a cargos electivos no pueden incluir más del setenta por ciento de personas del mismo sexo con probabilidades de resultar electas. Tampoco pueden incluir a tres personas de un mismo sexo en orden consecutivo. En la integración de los órganos colegiados compuestos por tres o más miembros, la Legislatura concede acuerdos respetando el cupo previsto en el párrafo anterior. (CCABA, art. 36 sobre igualdad entre varones y mujeres)

Específicamente respecto de la conformación de las listas, el art. 36 de la CCABA establece un piso para la participación de las mujeres, no una limitación, pero para promover la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en los ámbitos público y privado, y el acceso y goce de derechos, el siguiente paso es avanzar en una cláusula constitucional paritaria en CABA que armonice el marco normativo.



Recuadro 2. Otros compromisos constitucionales para garantizar la igualdad de las mujeres

En el ordenamiento constitucional de la Ciudad, también están presentes la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas públicas, los derechos sexuales y reproductivos, y los derechos de las niñas y adolescentes.

Perspectiva de género en las políticas públicas y fomento en todos los ámbitos
(CCABA, art. 38)

“La Ciudad incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente un plan de igualdad entre varones y mujeres. Estimula la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros; promueve que las responsabilidades familiares sean compartidas; fomenta la plena integración de las mujeres a la actividad productiva, las acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad; facilita a las mujeres único sostén de hogar, el acceso a la vivienda, al empleo, al crédito y a los sistemas de cobertura social; desarrolla políticas respecto de las niñas y adolescentes embarazadas, las ampara y garantiza su permanencia en el sistema educativo; provee a la prevención de violencia física, psicológica y sexual contra las mujeres y brinda servicios especializados de atención; ampara a las víctimas de la explotación sexual y brinda servicios de atención; promueve la participación de las organizaciones no gubernamentales dedicadas a las temáticas de las mujeres en el diseño de las políticas públicas”.

Derechos reproductivos y sexuales
(CCABA, art. 37)

“Se reconocen los derechos reproductivos y sexuales, libres de coerción y violencia, como derechos humanos básicos, especialmente a decidir responsablemente sobre la procreación, el número de hijos y el intervalo entre sus nacimientos. Se garantiza la igualdad de derechos y responsabilidades de mujeres y varones como progenitores y se promueve la protección integral de la familia”.

Derechos de las niñas y adolescentes
(CCABA, art. 39)

“La Ciudad reconoce a los niños, niñas y adolescentes como sujetos activos de sus derechos, les garantiza su protección integral y deben ser informados, consultados y escuchados. Se respeta su intimidad y privacidad. Cuando se hallen afectados o amenazados pueden por sí requerir intervención de los organismos competentes”.

Además de los reconocimientos constitucionales, CABA ha asumido compromisos con la igualdad a nivel de legislación. En efecto, respecto del tercer indicador, la Ciudad cuen-

ta, desde el año 2000, con una Ley de Igualdad entre mujeres y varones (Ley 474) que ofrece un marco ordenador para el establecimiento y la coordinación de políticas de género



y otras intervenciones en las diversas áreas del Estado (**100 puntos**)¹¹. Esta ley creó el Plan de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones para garantizar a las mujeres el pleno reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y garantías, y promover la igualdad real de oportunidades y de trato a través de políticas, planes, programas y servicios integrales en las esferas civiles, políticas, económicas, sociales, laborales, educativas, culturales y de cualquier otra índole.

La implementación de la Ley de Igualdad en CABA se tradujo en diversas políticas e intervenciones derivadas, conforme a lo dispuesto por esta Ley, entre las cuales pueden mencionarse las siguientes:

- » Ley 1.892/05 creó el Régimen de Inserción Laboral para la Mujer, que tiene por objetivo la implementación de medidas orientadas a incentivar y promover la inserción de las mujeres en el mercado laboral, mediante el estímulo a la creación de puestos de trabajo sustentables y el crecimiento del sector productivo en CABA.
- » El Decreto 181/08 instruyó a las áreas de gobierno de la Ciudad a implementar el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre mujeres y varones.
- » La Ley 5.924/17 garantiza la incorporación del enfoque de género en todas las producciones del Sistema Estadístico de CABA. Esta ley entiende por enfoque de género al proceso de evaluación de las implicancias de género en cada una de las fases de la producción estadística, que permite asegurar que los instrumentos estadísticos capten y consignen información para visualizar cómo las políticas públicas afectan a mujeres y varones

de modo diferente, y relevar situaciones de desigualdad entre las personas.

- » La Ley 6.170/19 modificó la Ley 474/00 con la finalidad de incorporar la “perspectiva de igualdad de género” a las “normas y lineamientos de formulación, seguimiento y evaluación del Presupuesto General de Gastos y Recursos de CABA”. Entiende por “presupuesto con perspectiva de género” a la estrategia de visibilización y análisis de las acciones presupuestarias destinadas a mujeres, y a promover la igualdad entre los géneros y el respeto a la diversidad sexual. Obliga a respetar los estándares de derechos definidos por las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos, los derechos fundamentales enumerados en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Para sus fines, prevé los siguientes instrumentos: etiquetación de acciones dirigidas a las mujeres y a promover la igualdad entre los géneros y el respeto a la diversidad sexual; desagregación por varón, mujer u otro en la dotación de recursos humanos; e incorporación de lenguaje inclusivo en la descripción de los programas y sus objetivos. Estas disposiciones se aplican a todo el sector público de CABA a partir del ejercicio 2020.
- » La Ley 6.350/20 impulsa acciones vinculadas a la economía del cuidado. Entiende como tal el trabajo no remunerado en relación con el mantenimiento del hogar, los cuidados a otras personas del hogar y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado, considerando su contribución al funcionamiento del sistema económico

¹¹ La Ley 474/00 carece de decreto reglamentario, no obstante, Atenea la considera reglamentada a los fines del IPP debido a que existen diversas leyes que rigen distintos aspectos de la implementación.

y social de la Ciudad. Las principales acciones están dirigidas a recolectar información para la planificación y ejecución de políticas.

En cuanto a la existencia de una legislación integral de acceso a una vida libre de violencia, la Ciudad adhirió a la normativa nacional respectiva (Ley 26.485/09 y modificatorias) mediante la Ley 4.203/12 (**100 puntos**). Se trata de medidas de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales¹². La norma define la violencia como “toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”, quedando allí comprendidas las acciones del Estado y sus agentes. La ley nacional a la que adhiere CABA distingue tipos de violencia por motivos de género: física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, simbólica y política. A la vez, establece distintas modalidades de violencia: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática; en 2019, se incorporaron dos nuevas modalidades de violencia hacia las mujeres: en el espacio

público (Ley nacional 27.501/19) conocida como “acoso callejero”, y política y pública-política (Ley nacional 27.533/19).

En Argentina, la violencia política contra las mujeres se define como “la que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones” (art. 3, Ley nacional 27.533/19). Mientras que la violencia pública-política contra las mujeres se define como:

Aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (art. 4, Ley nacional 27.533/19)

¹² La Ley (nacional) 26.485/09 es una ley “integral” de acceso a una vida libre de violencia porque da tratamiento unificado y coherente a las diversas formas de violencia contra la mujer, según la Convención de Belem do Pará que la define como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Esta definición abarca la violencia perpetrada en la familia y la unidad doméstica, pero también en cualquier relación interpersonal, en la comunidad y en el Estado (MESECVI, 2012).



En 2020, luego del reconocimiento normativo de la violencia política de género a nivel nacional, la Defensoría del Pueblo de CABA presentó en la Legislatura un proyecto de ley¹³ para establecer un régimen de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito político.

El proyecto propone un abordaje integral de la problemática desde un enfoque situado en la Ciudad. Actualmente, el proyecto se encuentra en la Comisión de Mujeres, Géneros y Diversidades esperando su tratamiento en el recinto.



Recuadro 3. Legislación complementaria y otras políticas públicas impulsadas en CABA para la erradicación de la violencia de género

Complementariamente a la Ley de Protección Integral para Erradicar las Violencias contra las Mujeres (Ley 4.203/12), la Ciudad dispone de normativa adicional que fortalece las condiciones formales para la participación igualitaria en la vida pública y política. Se trata de medidas orientadas a erradicar patrones de comportamiento socioculturales y prácticas de violencia en diversos ámbitos de la vida pública y privada que preservan relaciones desiguales de fuerza y poder entre varones y mujeres.

Acoso sexual callejero. La Ley 5.306/15 declaró el 2 de octubre de cada año como el “Día de Lucha contra el Acoso Sexual Callejero” con el objetivo de visibilizar este tipo de violencia de género. CABA es la primera jurisdicción en el país en aprobar una ley en la materia. Insta al Poder Ejecutivo a realizar campañas de “difusión para la visibilización y desnaturalización del acoso sexual callejero”, al que define como: conductas físicas o verbales de naturaleza o connotación sexual, basadas en el género, identidad y/u orientación sexual, realizadas por una o más personas en contra de otra u otras, quienes no desean o rechazan estas conductas en tanto afectan su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, integridad y libre tránsito, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en los espacios públicos y en los espacios privados de acceso público.

Acoso sexual en espacios públicos o de acceso público. Vinculado a lo anterior, en 2016 CABA incorporó el acoso sexual en espacios públicos y privados de acceso público al Código Contravencional mediante la Ley 5.742/16, con propósitos de prevención y sanción (con trabajo de utilidad pública y multa). También, en este caso, CABA es la primera jurisdicción en aprobar una ley en la materia. Esta ley se anticipa a la incorporación nacional del “acoso callejero” como modalidad de violencia contra la mujer, mediante la Ley 27.501/19 que modifica la Ley nacional 26.485/09.

Promoción y resguardo de espacios libres de discriminación o violencia por cuestiones de género, identidad de género u orientación sexual y acoso u hostigamiento escolar. La Ley 6.027/18 se propone su promoción y resguardo en las sedes del sector público de CABA; en establecimientos de salud y educación, de gestión estatal y privada, bajo supervisión del Gobierno de la Ciudad; en plazas, parques, espacios al aire libre destinados al público y medios de transporte público; en espacios cerrados con acceso público del

13 Para más información acerca del proyecto: <https://defensoria.org.ar/noticias/para-la-creacion-de-un-ministerio-de-las-mujeres-generos-y-diversidad-en-la-ciudad/>

ámbito privado; y en establecimientos de salud y de educación superior y universitaria del ámbito nacional.

Prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral. La Ley 6.083/18 establece los lineamientos generales para elaborar protocolos de actuación para la prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral en todo el sector público de la Ciudad, comprensivo de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, las comunas, los organismos descentralizados, entidades autárquicas, organismos de la seguridad social, las empresas y sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria sociedades de economía mixta y todas aquellas organizaciones empresariales donde el Estado de la Ciudad tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de decisiones societarias. Mediante Resolución Conjunta N° 1/MSGC/19, se aprobó el Protocolo de Actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito Laboral¹⁴.

Políticas habitacionales con perspectiva de género. Las leyes más recientes de reurbanización e integración socio-urbana de los barrios populares (Leyes 5.798/17 y 5.799/17) y vulnerados han incorporado la perspectiva de género, adjudicando viviendas y procurando soluciones habitacionales para situaciones de violencia de género como acciones de discriminación positiva para las víctimas de violencia en los barrios vulnerados de la Ciudad. La implementación de las leyes, a cargo del Instituto de la Vivienda de CABA, contempla un procedimiento de “desglose por violencia de género” que habilita a las víctimas a solicitar soluciones habitacionales separadas de su agresor, promoviendo un abordaje urgente e integral para las víctimas.

14 Para más información acerca del proyecto: <https://defensoria.org.ar/noticias/para-la-creacion-de-un-ministerio-de-las-mujeres-generos-y-diversidad-en-la-ciudad/>





Cuadro 4. Instrumentos internacionales vinculantes sobre derechos de las mujeres vigentes en Argentina

Alcance	Instrumento	Año de suscripción	Año de ratificación
UNIVERSAL	Carta de las Naciones Unidas (1945)	1945	1945
	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952)	1953	1960
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	1968	1986
	Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (1979)	1980	1985
	Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999)	2006	2007
REGIONAL	Carta de la organización de Estados Americanos (1948)	1948	1956
	Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos a la Mujer (1948)	1948	1957
	Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	1984	1984
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1988)	1988	2003
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994)	1994	1996

Fuente: Rulli, 2021

En el quinto de los indicadores de la dimensión, la existencia de una ley contra discriminación¹⁵, la Ciudad también obtuvo el máximo puntaje (**100 puntos**). Precisamente, la Ley 5.261/15 tiene por objeto:

1. Garantizar y promover la plena vigencia del principio de igualdad y no discriminación, procurando asegurar el efectivo ejercicio de los derechos de todas las personas y grupos de personas.
2. Prevenir la discriminación en todas sus formas mediante la implementación y el desarrollo de políticas públicas inclusivas y acciones afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades y fomenten el respeto a la diversidad y a la dignidad humana.
3. Sancionar y reparar los actos discriminatorios garantizando el acceso a la

¹⁵ A nivel nacional, existe la Ley 23.592/88 sobre actos discriminatorios, a los que califica como delitos con base en el artículo 16 de la CN. Considera, en particular, los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

justicia y generando condiciones para erradicar la discriminación¹⁶.

La inclusión constitucional del principio de paridad es materia pendiente en CABA (**0 puntos**) para avanzar en el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, por lo que no se obtuvo puntaje alguno. Finalmente, de forma complementaria a los indicadores analizados en la presente dimensión, cabe citar diversos instrumentos internacionales vinculantes en materia de igualdad, no discriminación y ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, de alcance universal o regional, que el Estado argentino ha suscrito y ratificado, y, por tanto, con vigencia en el ámbito de la Ciudad, que se detallan en el cuadro 4. A ello se suman otros acuerdos no vinculantes, pero con incidencia en la legislación y políticas públicas nacionales, como la Plataforma de Acción de Beijing y sus procesos de seguimiento, y los Consensos o

Compromisos Regionales, además de compromisos globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 –en particular el objetivo 5, relacionado con la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas– de las Naciones Unidas (Rulli, 2021).

II.2.2 Dimensión II: Ejercicio de las mujeres del derecho al sufragio

La dimensión II del IPP evalúa los niveles de participación electoral de las mujeres en la Ciudad. Esta dimensión obtuvo un puntaje de **80,8 puntos**, lo que la ubica en el tercer lugar; es decir, entre las dimensiones mejor puntuadas. Para medir la participación electoral, el IPP analiza el porcentaje de mujeres que, estando habilitadas para votar, ejercieron este derecho en la última elección ejecutiva realizada en la Ciudad (27 de octubre del 2019)¹⁷.



Cuadro 5. Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Ejercicio de las mujeres del derecho al sufragio”

Dimensión	N°	Indicador	Puntaje
II. Ejercicio del derecho al sufragio	16	Participación electoral de mujeres	80,8
TOTAL DIMENSIÓN			80,8 puntos

Fuente: Basado en indicadores IPP-Atenea.

16 La autoridad de aplicación de la Ley 5.261/15 es actualmente la Dirección General de Convivencia en la Diversidad (de la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Secretaría de Desarrollo Ciudadano, dependiente de la Vicejefatura de Gobierno), facultada a dictar normas complementarias e interpretativas (Decreto 342/16). Precisamente, esta Dirección aprobó el *Manual de procedimiento para la tramitación de denuncias* bajo los principios de asesoramiento gratuito, respeto y confidencialidad, y no revictimización (Disposición N° 7/DGCDIV/20).

17 El IPP toma en consideración las últimas elecciones ejecutivas para el cálculo de esta dimensión. Posteriormente, en el año 2021 se realizaron elecciones legislativas para renovar la mitad de los/as integrantes de la Legislatura porteña.



a. El derecho al voto y sus ampliaciones en la Ciudad

En Argentina, el voto es obligatorio y el empadronamiento en el Registro Electoral es automático, siempre que se cumplan los requisitos establecidos. El derecho de sufragio “universal” (así denominado, aunque estrictamente se trataba de voto masculino) se reconoció legalmente con la Ley 8.871 (“Ley Sáenz Peña”), en 1912¹⁸ y las primeras elecciones presidenciales bajo esta normativa se celebraron en 1916. El ingreso de las mujeres al padrón electoral nacional se demoró hasta la aprobación de la Ley 13.010 en 1947, y las primeras elecciones con sufragio femenino tuvieron lugar en 1951 (Camionotti y Del Cogliano, 2017; Rulli, 2021).

En CABA, el Código Electoral (Ley 6.031/18, Anexo I) establece el deber de votar en las elecciones locales, lo que constituye una carga pública e irrenunciable (art. 13 y 21). Del total de electores y electoras nacionales inscriptos/as en el registro electoral para las elecciones ejecutivas de 2019, los varones representaban el 47 % del padrón electoral y las mujeres el 52,1 %. Se registró, en esta elección, el nivel más alto de participación electoral (80,1 %) y las mujeres alcanzaron el mayor porcentaje de participación (52,5 %) en relación con los votantes masculinos (47,5%). El porcentaje de participación electoral femenina sobre el total de empadronadas determinó el puntaje de 80,8 puntos para el indicador de esta dimensión del IPP.

Entre 1996 y 2019, los niveles de participación electoral en la Ciudad han fluctuado aproximadamente entre el 68 % y el 80 % del electorado nacional (ver gráfico 1). El

voto es obligatorio para todas las personas empadronadas entre 18 y 70 años de edad, y voluntario para jóvenes a partir de los 16 años de edad y para mayores de 70 años. No obstante, el Código Electoral nacional (y a partir de las elecciones de 2019, el Código Electoral local) establece ciertas causales de exención al deber de votar, tales como ser juez/a o auxiliar que deba desempeñar tareas durante la jornada electoral; lejanía de la mesa electoral (personas que se encuentran a más de 500 km del lugar de votación asignado); enfermedad o razones de fuerza mayor comprobadas; y ser personal de organismos y empresas públicas que deben cumplir tareas durante la elección¹⁹. Si bien el fenómeno de la abstención electoral es multicausal y el IPP no lo analiza, resta indagar por qué en escenarios donde el voto es obligatorio se registran porcentajes de abstención histórica que, en el caso de CABA, se aproxima al 20 %.

En las últimas décadas, se amplió la base electoral con la habilitación para votar, en elecciones locales, a jóvenes de entre 16 y 18 años (recuadro 4) y a personas migrantes que residan en la Ciudad (buena práctica 1). El Código Electoral establece que se tomarán los registros electorales de la Justicia Nacional Electoral para el distrito Capital Federal (art. 22) y el Registro de Electoras Extranjeras y Electores Extranjeros Residentes, a cargo del Tribunal Electoral de la Ciudad, para la confección del padrón de cada proceso electoral (art. 23)²⁰. Ambos registros se actualizan de forma automática, por lo cual los/as electores/as no deben realizar ningún trámite a tales fines.

18 Estableció el voto secreto y obligatorio para ciudadanos argentinos, mayores de 18 años de edad, habitantes de la Nación e inscriptos en el padrón electoral confeccionado a partir de datos provenientes del servicio militar obligatorio.

19 Código Electoral Nacional, título 1, capítulo 1, artículo 12. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/19442/texact.htm>

20 Al momento de la aplicación del IPP, el Tribunal Electoral no había sido aún conformado por lo que sus funciones son desempeñadas por el Tribunal Superior de Justicia de CABA, como se detalla en la dimensión VI, Poder Judicial y Electoral.



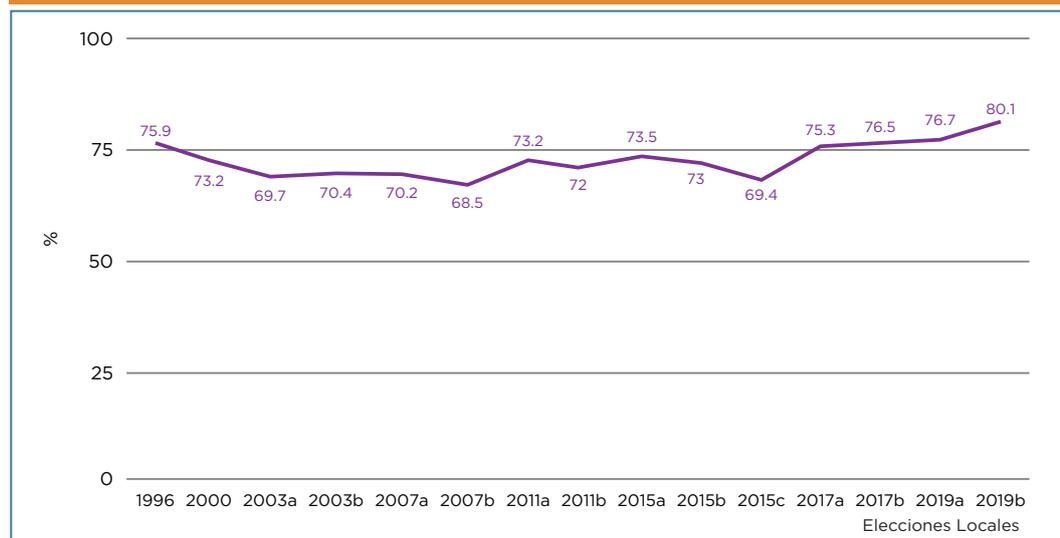
Cuadro 6. Inscripción en el Registro Electoral y participación electoral de varones y mujeres de la Ciudad, elecciones ejecutivas 2019

Inscripción en el Registro Electoral, según sexo, 2019	Número	%
Total de electores/as nacionales inscriptos/as en el Registro Electoral	2.563.749	100
Electores varones inscriptos en el Registro Electoral	1.229.882	47,9
Electoras mujeres inscriptas en el Registro Electoral	1.333.867	52,1
Participación electoral, según sexo, 2019	Número	%
Total de electores/as nacionales que votaron	2.055.696	100
Varones que votaron	976.634	47,5
Mujeres que votaron	1.079.062	52,5
Participación electoral de varones y mujeres, sobre el total de varones y mujeres empadronados/as, 2019	%	
Participación electoral de varones	79,40	
Participación electoral de mujeres	80,80	

Fuente: basado en los datos de la Cámara Nacional Electoral para electores nacionales, correspondientes a la última elección de jefe/a de Gobierno de la Ciudad (2019).



Gráfico 1. Porcentaje de participación electoral en elecciones ejecutivas locales (1996-2019)*



***Nota:** El número de observaciones por año electoral varía conforme se hayan realizado elecciones de segunda vuelta para la elección del Poder Ejecutivo local y por la incorporación de las elecciones primarias abiertas, simultáneas y obligatorias. Las distinciones a, b y c identifican cronológicamente las elecciones en el año correspondiente.

Fuente: DGEyC sobre datos de la Dirección Nacional Electoral, CNE y TSJ de CABA.





Recuadro 4. Ampliando derechos políticos a las juventudes

La Legislatura aprobó la Ley 4.515 en 2013 permitiendo la incorporación de los/as jóvenes de entre 16 y 18 años de edad al padrón electoral de la Ciudad. Actualmente, el Código Electoral establece (art. 9) que son electores/as los/as argentinos/as nativos/as y por opción desde los 16 años de edad, los/as argentinos/as naturalizados/as desde los 18 años de edad, y los/as extranjeros/as desde los 16 años de edad. La no emisión del voto por parte de estos/as electores/as no conlleva sanción.

En cuanto a participación efectiva, en las últimas elecciones para la Jefatura de Gobierno de la Ciudad (2019), los/as jóvenes constituyeron el 2 % del padrón electoral y un 60 % de los/as jóvenes empadronados/as se presentaron a votar el día de la elección local²¹. Cabe destacar que la Ciudad desarrolla un programa de capacitación (Mi Voto Mi Elección) desde 2013, que busca incentivar la participación de las juventudes. Ya han pasado por el programa más de trescientos mil jóvenes²².

Para las elecciones de autoridades nacionales de este distrito, según fuentes de la CNE, 54.973 jóvenes entre 16 y 18 años se encontraban habilitados/as para votar y casi un 70 % concurrió a ejercer su derecho al voto. Queda como asignatura pendiente para la autoridad electoral la publicación de los datos desagregados por género²³.

21 Para más información acerca de la participación electoral de jóvenes en las elecciones del 2019: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/publicaciones/elecciones_2019/

22 Para más información: <https://mivotomieleccion.info/undp/>

23 En este sentido, se estima conveniente utilizar la referencia “género” por sobre “sexo”, en conformidad con la Ley 26.743, la cual a través de su artículo 3 reconoce el derecho de toda persona a solicitar la rectificación registral, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida, así como requerir la rectificación registral de la partida de nacimiento y el nuevo documento nacional de identidad correspondiente.

De todas maneras, existe un criterio unificado y consensuado en materia de uso común de documentos oficiales, como el documento de identidad, en el cual la referencia “sexo” suele ser de uso habitual.



Buena práctica 1. Mujeres migrantes y elecciones locales

Argentina no permite el sufragio de extranjeros/as para cargos nacionales, sin embargo, dado su carácter federal en materia de legislación electoral, algunas jurisdicciones subnacionales ampliaron los derechos político-electorales a la población migrante. En CABA, los/as extranjeros/as residentes domiciliados/as en la Ciudad gozan del derecho de elegir jefe/a de Gobierno, legisladores/as y comuneros/as, en igualdad de condiciones que la ciudadanía argentina (CCABA, art. 62), pueden hacerlo a partir de los 16 años de edad (Ley 6.031/18, art. 10 y 23) y, desde 2021, sin necesidad de empadronarse previamente. Precisamente, el Código Electoral de la Ciudad modificó la modalidad en el empadronamiento de votantes extranjeros/as al incorporar el registro automático para quienes tuvieran residencia permanente en la Ciudad. Previo a ello, las personas migrantes interesadas en ejercer su derecho al voto debían acercarse a los centros de documentación rápida del Gobierno de la Ciudad, con turno previo, o bien registrarse presencialmente en sede del TSJ y solo en días hábiles, trámite que resultaba difícil considerando las cargas laborales o de cuidados de las mujeres migrantes. En este sentido, esta modificación tuvo un impacto positivo en la cantidad de electores/as habilitados/as y de votantes en la última elección. A continuación, los datos sobre la participación de migrantes en los últimos 10 años ponen en evidencia esta ampliación.

Electores y electoras extranjeros/as habilitados/as para votar en CABA		
Año elección local	Cantidad de electores/as habilitados/as	Cantidad de votantes
2011	11.781	5.032
2013	13.189	2.802
2015	14.211	5.184
2017	16.334	4.446
2019	20.857	8.965
2021	422.080	79.128

Fuente: Basado en los datos del TSJ y Penchaszadeh y Asurey (2020).

En marzo de 2022 (fecha del relevamiento de datos), los/as electores/as extranjeros/as registrados/as en la Ciudad son 462.813 (según el Registro de Electoras Extranjeras y Electores Extranjeros de CABA), conforme a la actualización del TSJ de CABA. Más del 50 % del electorado habilitado se encuentra en la franja etaria entre 21 y 40 años. Las **mujeres extranjeras son un 54,3 % del registro**, superando levemente el promedio del registro electoral total²⁴

24 Para más información sobre Voto Migrante en CABA y Sudamérica ver: <https://www.buenosaires.gob.ar/ministerio-de-gobierno/atlas-de-reglas-electorales/voto-migrantes>



1.2.3 Dimensión III: Cuota o paridad

La tercera dimensión del IPP analiza la existencia y diseño de las medidas de cuota o paridad de género, tanto para la conformación de las listas de candidaturas a cargos electivos, como en los altos cargos de la Administración pública en la Ciudad. Específicamente, los 9 indicadores de esta dimensión (cuadro 7) consideran, por un lado, la existencia de un porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la Administración pública; por otro, las características del diseño de la cuota/paridad en cuanto a

un porcentaje legal mínimo por sexo, y a la existencia de mandato de posición, de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad y de restricciones para aplicar la cuota o paridad en dos niveles de análisis, el de las candidaturas legislativas y el de las candidaturas a integrantes de Junta Comunal.

En esta dimensión, la Ciudad alcanzó **88,9 puntos sobre 100**, el segundo valor más alto entre las dimensiones analizadas. Este puntaje es resultado de la existencia de normativa que regula la paridad en los ámbitos de competencia electoral de



Cuadro 7. Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Cuota/paridad”

Dimensión	Nº	Indicadores	Puntaje
III. Cuota/ paridad	I7	Porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la Administración pública	0
	I8	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a la Legislatura	100
	I9	Calificación del diseño de la cuota/paridad 1 (parlamentaria): existencia de mandato de posición en las listas electorales	100
	I10	Calificación del diseño de la cuota/paridad 2 (parlamentaria): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad	100
	I11	Calificación del diseño de la cuota/paridad 3 (parlamentaria): existencia de restricciones para aplicar la cuota/paridad	100
	I12	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a concejos municipales (integrantes de Junta Comunal)	100
	I13	Calificación del diseño de la cuota/paridad 4 (local): existencia de un mandato de posición en las listas electorales	100
	I14	Calificación del diseño de la cuota/paridad 5 (local): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad	100
	I15	Calificación del diseño de la cuota/paridad 6 (local): existencia de restricciones para aplicar la cuota/paridad	100
Total dimensión			88,9 puntos

Fuente: Basado en los indicadores IPP-Atenea.

CABA en los niveles legislativos y local/comunal (Ley 6.031/18, Anexo I, Código Electoral de CABA, art. 3, 50, 73, 80, 101 y 107; y Ley 1.777/05 Orgánica de Comunas), además de determinadas fortalezas en el diseño normativo, por lo que en 8 de los 9 indicadores CABA califica con el puntaje máximo, **100 puntos**.

La puntuación en esta dimensión se vio reducida por la inexistencia (a diferencia de lo que ocurre para cargos electivos colegiados) de una regulación sobre porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la administración pública (**0 puntos**). Un análisis más extendido sobre la presencia de las mujeres en el Poder Ejecutivo y la Administración pública se presenta en la dimensión IV.

a. El contexto de las reformas de cuota y paridad a nivel nacional

Argentina ha sido referente y pionera en la región y a nivel mundial en la adopción de medidas afirmativas de cuota, a nivel nacional, y de paridad política, a nivel provincial. Mediante la Ley 24.012 de 1991 (conocida como Ley de Cupo Femenino, que modificó el artículo 60 del Código Nacional Electoral), Argentina fue el primer país del mundo en aprobar una ley de cuota que establecía un mínimo del 30% de mujeres en las listas electorales para las elecciones legislativas nacionales. En 1993 se llevó a cabo la primera elección nacional con Ley de Cupo Femenino, y esta ley desencadenó la aprobación de leyes de cuotas a nivel subnacional.

Posteriormente, la Constitución Nacional reformada en 1994 (art. 37) estableció que la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará mediante acciones positivas en la regulación del régimen de partidos y el régimen electoral. En 2017, se aprobó a nivel nacional la Ley 27.412 sobre paridad de género en ámbitos de la representación política (reglamentada mediante Decreto 171/19), que instituye como requisito para la oficialización de las listas en elecciones de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur que las mismas se conformen ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde la primera candidatura titular hasta la última candidatura suplente.

Las reformas paritarias a nivel subnacional en Argentina se fueron sucediendo en las últimas dos décadas: en 2000, en las provincias de Córdoba y Santiago del Estero; en 2002, Río Negro; en 2016, Buenos Aires, Neuquén, Salta y Chubut; luego de la Ley Nacional de Paridad Política (2017), en 2018, CABA, Catamarca, Chaco, Mendoza, Misiones y Santa Cruz; en 2019, Formosa; en 2020, La Pampa, La Rioja, Entre Ríos, Santa Fe, San Luis, San Juan y Jujuy. Las provincias de Tucumán y Tierra del Fuego²⁵ no aprobaron medidas paritarias aún, y conservan cuotas del 30 % (Rulli, 2021: 50). Recientemente, la provincia de Corrientes aprobó su normativa paritaria en agosto del 2022.

25 En el mes de septiembre del 2022, la ciudad de Ushuaia aprobó su normativa paritaria para la elección del Concejo Deliberante mientras que a nivel provincial se han presentado varios proyectos de ley (Nº 66/21, Nº 070/22, Nº 98/22, Nº 452/22 y 471/22) que están debatiéndose en reuniones de comisión al momento de la redacción del presente informe.



b. Normativa paritaria a nivel de la Ciudad y comunas en CABA

Desde 2018, con la sanción del propio Código Electoral, rige en CABA el “principio de paridad de género” en los procesos electorales para todos los cargos públicos electivos de órganos colegiados. Como consecuencia, los indicadores del IPP que miden el porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en las candidaturas obtuvieron el puntaje máximo (**100 puntos**), tanto para la elección de diputadas/os de la Legislatura como de gobiernos comunales. Previo a la aprobación del Código Electoral, la conformación de las listas para la Legislatura de la Ciudad se regía por el mecanismo de cupo (cuota), no de paridad. En cambio, a nivel de comunas regía la norma paritaria desde 2005 (Ley 1.777/05, buena práctica 2).

A continuación, se expondrán de modo sintético los principales hitos normativos sobre cuota y paridad a nivel nacional y de CABA. En 1991, la Ley nacional 24.012 de Cupo Femenino determinó que al menos el 30 % de las listas de candidaturas que presentan los partidos políticos estuvieran conformadas por mujeres²⁶. En 1996, contemporizando con la medida nacional, la Constitución de CABA (art. 36) aprobó el impedimento de incluir más del 70 % de personas del mismo sexo con probabilidades de resultar electas, como también de presentar tres personas de un mismo sexo en orden consecutivo. En 2005, la Ley Orgánica de Comunas 1.777 estableció la paridad para la integración de las juntas comunales a nivel local (buena práctica 2). En 2017, se aprobó la Ley 27.412 sobre paridad de género en ámbitos de la representación política a nivel nacional. En 2018, la Ley 6.031 de CABA, cuyo Anexo 1 aprobó el Código Electoral de la Ciudad, estableció la paridad para todos los cargos

públicos de órganos colegiados, aunque la norma paritaria ya tenía vigencia en el ámbito comunal.

Respecto del indicador que mide un porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a listas electorales para diputadas/os y gobierno comunal, al haberse regulado un porcentaje de 50 % de varones y un 50% de mujeres, en ambos indicadores se obtuvo la máxima puntuación (**100 puntos**). En relación al indicador que mide la existencia de mandato de posición en las listas electorales para diputadas/os y gobierno comunal, CABA obtuvo también el puntaje máximo (**100 puntos**). Ello porque el Código Electoral establece paridad y alternancia de género para listas de precandidaturas (art. 73 y 80) y candidaturas (art. 101) de todas las agrupaciones políticas, tanto para diputados/as como para integrantes de Junta Comunal, y la no inclusión de dos personas de un mismo género en orden consecutivo, intercalando desde la primera candidatura hasta la última suplente. Cuando se trate de nóminas impares, la diferencia entre el total de mujeres y varones no podrá ser superior a uno. Además, el sistema electoral de la Ciudad establece claras sanciones en caso de incumplimiento del requisito de paridad en la conformación de las listas (**100 puntos** para el indicador), ya que para ser oficializadas las listas de precandidatos/as para diputados/as e integrantes de Junta Comunal, deben respetar el principio de paridad y alternancia de género en su conformación, de forma tal que no se incluya a dos personas del mismo género en orden consecutivo (Código Electoral, art. 101). Y, fortaleciendo el diseño normativo paritario, no existen en la legislación de CABA restricciones para la aplicación efectiva de la paridad en el ámbito legislativo y comunal, por lo que la Ciudad obtuvo la puntuación

26 Puede consultarse también Albaine, 2007; Archenti y Tula, 2010.

máxima en estos indicadores **(100 puntos)**.

Complementariamente, cabe agregar que, a los fines de garantizar la paridad efectiva, el diseño en CABA avanzó en la regulación (Código Electoral, art. 107) con criterio de género en un aspecto no medido por el IPP, al establecer que los reemplazos por vacancia (renuncia, fallecimiento o incapacidad sobreviniente) de candidatos/as y precandidatos/as a diputados/as y gobierno comunal deben asignarse al/la precandidato/a o candidato/a del mismo género que sigue en el orden de la lista y, una vez agotados los reemplazos del mismo género, se podrá continuar con los/as suplentes del otro género, en el orden correspondiente.

Finalmente, es importante observar particularmente sobre precandidaturas para la selección de candidaturas por elecciones primarias, abiertas, simultáneas y obligatorias (conocidas como PASO). Estas fueron creadas en 2009 a nivel nacional, mediante la Ley 26.571 de Democratización de la Representación Política, la Transparencia y la Equidad Electoral. Posteriormente, en 2014, CABA aprobó la Ley 4.894 Régimen Normativo de Elecciones Primarias, Abiertas, Simultáneas y Obligatorias

para Cargos Electivos (PASO) y llevó a cabo las primeras PASO en 2015. Con la sanción del Código Electoral (2018) quedaron incorporadas en el texto normativo de modo que todas las agrupaciones políticas que intervienen en la elección de autoridades locales deben seleccionar sus candidatos/as a cargos públicos electivos mediante el proceso de elecciones PASO (art. 68), lo cual rige para jefe/a de Gobierno, diputados/as e integrantes de Junta Comunal (art. 69). Así, la designación de los/as precandidatos/as, que es exclusiva de las agrupaciones políticas, debe respetar (art. 77) las respectivas cartas orgánicas, los recaudos establecidos en la CCABA, el Código Electoral y las demás normas electorales vigentes. Esto incluye, por supuesto, los requisitos de paridad y alternancia de género para la oficialización de las listas de precandidatos/as a diputados/as y miembros de Junta Comunal (art. 73, 80); y luego, para la conformación de listas de candidatos/as para elecciones generales, la obligación de las juntas electorales de las agrupaciones políticas de distribuir posiciones “de conformidad con el resultado obtenido en las elecciones primarias por las listas, respetando la paridad y alternancia de género” (art. 90).”





Buena práctica 2. Reformas paritarias impulsadas “desde abajo”

En Argentina, tal como sostienen Caminotti y Del Cogliano (2020), la “primera generación” de reformas de paridad surgió del ámbito subnacional, a partir del año 2000, con normas adoptadas en el nivel de las provincias, anticipándose a su incorporación en las constituciones y en la legislación nacional de Argentina y América Latina, e incluso adelantándose a su difusión a nivel transnacional y a la emergencia de acuerdos regionales y nuevos estándares de legitimidad. De ahí que las autoras denominan a las leyes paritarias de nivel nacional en Argentina reformas de “segunda generación”.

Así como la primera generación de reformas paritarias en Argentina surgió en el nivel subnacional, sin antecedente nacional, las reformas paritarias en el ámbito de CABA aparecieron en los niveles locales –las juntas comunales–, sin antecedentes de aplicación a nivel legislativo de la Ciudad. Esto confirma la dinámica de construcción de procesos paritarios desde los niveles locales y abona la reflexión sobre las oportunidades para el cambio político y las reformas inclusivas “desde abajo”.

En efecto, en el ámbito de las comunas de la Ciudad, la medida paritaria para la conformación de las listas de candidatos/as comenzó a regir en 2005, anticipándose a la aprobación del Código Electoral (2018) que estableció la paridad para todos los cargos públicos electivos de órganos colegiados de la Ciudad. La Ley Orgánica de Comunas (Ley 1.777), aprobada en 2005 por la Legislatura de CABA, incorporó la cláusula transitoria primera que establece, respecto de las listas, que: “A los efectos de garantizar que la integración de las Juntas Comunales cumpla con lo prescripto en el artículo 36 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y hasta tanto sea dictada la Ley Electoral de la Ciudad, las listas que presenten los partidos políticos para la elección de los integrantes de las Juntas Comunales no podrán incluir dos personas de un mismo sexo en forma consecutiva”. Las primeras elecciones bajo esta normativa se llevaron a cabo en 2011.

c. Medidas paritarias en las instancias de dirección partidaria

De manera complementaria, en relación con la selección de las autoridades internas de las agrupaciones políticas, CABA carece de una ley de partidos políticos propia, por lo que es alcanzada por la normativa nacional. Se trata de la Ley 27.412/17 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, que modificó la Ley 23.298/85 Orgánica de Partidos políticos para asegurar la paridad de género y la previsión de sanciones por incumplimiento²⁷.

Específicamente, establece que los partidos políticos deben respetar la paridad de género en el acceso a los cargos partidarios, aunque sin incluir el principio de alternancia como requisito obligatorio. Insta, como consecuencia, a los partidos políticos a adecuar sus estatutos o cartas orgánicas a los principios y disposiciones de esta ley, a la vez que prevé sanciones por incumplimiento de la paridad, constituyendo una causal de caducidad de su personalidad política.

27 Los artículos 6, 7 y 8 de la Ley (nacional) 27.412/17 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política modificaron respectivamente los artículos 3, 21 y 50 de la Ley (nacional) 23.298/85 Orgánica de Partidos políticos.

II.2.4 Dimensión IV: Poder Ejecutivo y Administración pública

Esta sección da inicio al análisis de la presencia de mujeres en los poderes del Estado desde una perspectiva paritaria, y de la existencia de algunas condiciones para el ejercicio de sus derechos. Esta cuarta dimensión en particular mide la presencia de mujeres en la arena ejecutiva de gobierno y considera la existencia y nivel jerárquico de un mecanismo en la estructura de la Administración pública orientado a promover la igualdad entre varones y mujeres. En la Ciudad, esta dimensión alcanzó los **58 puntos** sobre 100. Si bien este puntaje de “Poder Ejecutivo y Administración pública” se encuentra por debajo de las primeras dimensiones reportadas hasta aquí, como se verá en siguientes dimensiones, es un porcentaje similar al de otros poderes y niveles de gobierno que se encuentran a medio camino de alcanzar el escenario ideal de paridad política planteado por el IPP.

Los indicadores que componen esta dimensión obtuvieron un puntaje variado. Entre los mejor puntuados se encuentra el indicador que evalúa la diferencia por sexo en la duración promedio de las personas en altos cargos ministeriales (**100 puntos**) y aquel que reporta el porcentaje de mujeres en el segundo cargo más importante en la jerarquía de la Administración pública, las secretarías (**80 puntos**). Con puntajes medios se ubican los indicadores que miden el porcentaje de mujeres titulares en las carteras ministeriales (**60 puntos**), y

la existencia y jerarquía de un mecanismo de género para acelerar la igualdad entre varones y mujeres (**50 puntos**). Por último, el indicador que obtuvo el puntaje más bajo reporta el porcentaje de mujeres en aquellas carteras ministeriales con mayor protagonismo y poder decisión (**0 puntos**).

A continuación, se analizan los resultados obtenidos con el fin de analizar estos hallazgos y sus posibles causas, destacar las fortalezas e identificar los desafíos pendientes en cuanto a la participación política de las mujeres en el Poder Ejecutivo de la Ciudad.

En la Ciudad, el Poder Ejecutivo es ejercido por el/la jefe/a de Gobierno o gobernador/a electo/a por el voto popular por un período de cuatro años, con posibilidad de ser reelecto/a una vez. Entre sus funciones y atribuciones, se encuentra la de establecer la estructura y organización funcional de los organismos de la Administración bajo su dependencia. El/la vicejefe/a de Gobierno es el/la reemplazante natural en caso de ausencia, renuncia, muerte o juicio político del/la jefe/a de Gobierno y ocupa la presidencia de la Mesa Directiva de la Legislatura de la Ciudad. Asimismo, la Constitución de CABA establece que el Poder Ejecutivo cuenta con un Gabinete compuesto por ministerios, cuyas/os ministras/os son nombradas/os y removidas/os por el/la jefe/a de Gobierno. La integración de este Gabinete se establece mediante ley especial, a iniciativa del Poder Ejecutivo, y la Legislatura aprueba esta configuración mediante la sanción de la Ley de Ministerios²⁸.

28 CCABA, art. 80, 95 a 99, 100 y 104.





Cuadro 8. Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Poder Ejecutivo y Administración pública”

Dimensión	N°	Indicadores	Puntaje
IV. Poder Ejecutivo y Administración pública	I16	Porcentaje de mujeres titulares de ministerios	60
	I17	Porcentaje de mujeres que ocupan ministerios de “producción” y “preservación del sistema”	0
	I18	Diferencia por sexo en la duración promedio del cargo de las personas que ocuparon un ministerio en los gabinetes en el último mandato ejecutivo	100
	I19	Porcentaje de mujeres titulares de viceministerios (secretarías)	80
	I20	Existencia y nivel jerárquico de mecanismo de mujer/género en el Poder Ejecutivo	50
	Total dimensión		

Fuente: Basado en los indicadores IPP-Atenea.

Como se mencionó en la dimensión III, a diferencia de las normas de cuota y paridad que han regulado el acceso a los cargos legislativos, la elección de cargos ejecutivos no cuenta con ninguna medida paritaria o de cuota. Tampoco la designación de las autoridades para la Administración pública organizada en ministerios, secretarías, subsecretarías, direcciones generales y gerencias operativas.

a. Las mujeres en el Poder Ejecutivo, la más alta jerarquía

La trayectoria para los cargos electivos en el Poder Ejecutivo en la Ciudad (jefe/a y

vicejefe/a de Gobierno) da cuenta del predominio histórico de los varones. La jefatura de Gobierno de CABA, desde la primera elección en 1996 hasta la actualidad (8 elecciones y una designación para reemplazar al jefe de Gobierno destituido por juicio político), ha sido ocupada por varones. Solo en tres mandatos, la Vicejefatura de Gobierno fue ocupada por mujeres²⁹.

En esta línea, la Ciudad se parece al resto de las provincias argentinas, ya que el liderazgo de mujeres en los cargos con mayor poder e injerencia en la definición de la política pública es excepcional. Como se reporta en el último informe de Atenea (Rulli, 2021) para Argentina, desde el retorno de la democracia en 1983 hasta la actualidad, de un

29 Las vicejefas de Gobierno fueron: Cecilia Felgueras (2000-2003), Gabriela Michetti (2007-2009) y María Eugenia Vidal (2011-2015).

total de 240 mandatos provinciales, las mujeres lideraron gobernaciones en solo 10 oportunidades. Para el cargo de vicegobernadoras, durante el mismo período, el número asciende a 20 mandatos (Rulli, 2021, p. 56). A diferencia de lo que ocurre en el ámbito legislativo por el impulso de medidas de cuota y paridad (dimensión III), en la Ciudad, como en el resto del país, la presencia de mujeres en la arena ejecutiva encuentra una fuerte limitación (“techo de cristal”). En consecuencia, al igual que en otros distritos (Caminotti, Rotman y Varetto, 2011)³⁰, las oportunidades políticas en la Ciudad se encuentran generizadas, ya que las mujeres no tienen las mismas posibilidades que los varones en ocupar los cargos ejecutivos que concentran mayor poder político e incidencia en la definición de la política pública. El “techo de cristal” en las carreras políticas de las mujeres en la arena ejecutiva se vincula no solo a la ausencia de una norma de paridad que aplique al ejecutivo, sino también a las des-

ventajas que enfrentan las mujeres en las organizaciones políticas que definen las posibilidades efectivas de ocupar los cargos nominados.

b. Las mujeres en los cargos nominados de la Administración pública

La Ciudad también se encuentra a medio camino en lo relativo a los altos cargos nominados de la Administración pública. En esta línea, el indicador que mide la presencia de mujeres liderando ministerios alcanzó **60 puntos**. Este puntaje responde a que, al momento del relevamiento (marzo de 2022), de los 10 ministerios que integraban el Gabinete Ministerial del Poder Ejecutivo, 7 estaban encabezados por varones (70 %) y solo 3 (30 %) por mujeres³¹. Como lo indica el cuadro 9, si bien esta proporción representa un crecimiento entre períodos de gobierno, resta un largo camino para alcanzar la paridad política entre varones y mujeres.

30 En su estudio sobre las carreras políticas en la provincia de Buenos Aires, Caminotti, Rotman y Varetto (2011) concluyen que las medidas de acción afirmativa han promovido el ingreso de las mujeres en el ámbito legislativo e inclusive su profesionalización y permanencia en los cargos. Sin embargo, las mujeres enfrentan un “techo de cristal” que les limita el acceso a los cargos con mayor prestigio y poder.

31 Actualmente, para el mandato 2019-2023 del jefe de Gobierno, rige la Ley de Ministerios 6.292/19, sancionada por la Legislatura de CABA el 5 de diciembre de 2019. En su articulado se establece la estructura organizativa del Poder Ejecutivo del Gobierno de CABA y define en esta las facultades y responsabilidades de los ministerios y las secretarías del Poder Ejecutivo que cumplen con tareas de apoyo al/la jefe/a de Gobierno. El/la jefe/a de Gobierno es asistido/a por los/as ministros/as. De conformidad con el artículo 2 de la Ley 6.292/19, los ministerios del Poder Ejecutivo son los siguientes: el Ministerio de Coordinación o Jefatura de Gabinete de Ministros; el Ministerio de Hacienda y Finanzas; el Ministerio de Justicia y Seguridad; el Ministerio de Salud; el Ministerio de Educación; el Ministerio de Desarrollo Económico y Producción; el Ministerio de Cultura; el Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat; el Ministerio de Espacio Público e Higiene Urbana; y el Ministerio de Gobierno. Cada ministro tiene a su cargo el despacho de los asuntos de su competencia (CCABA, art. 101), los cuales se establecen específicamente en la Ley de Ministerios y sus modificatorias. En atención a la Constitución y la Ley de Ministerios antes mencionadas, solamente se consignan como Gabinete Ministerial aquellos con estructura y denominación de ministerio y, por tanto, no se contempla ninguna estructura asimilada a ministro/a.





Cuadro 9. Mujeres en Gabinete Ministerial: titulares de ministerios, por período de gobierno*

2011-2015			2015-2019			2019-2021		
Varones	Mujeres	% mujeres	Varones	Mujeres	% mujeres	Varones	Mujeres	% mujeres
12	2	14,3	11	3	21,4	7	3	30

*Nota: el total de ministerios varía entre mandatos conforme a las modificaciones en la estructura realizadas en cada período.

La ausencia de una normativa específica que promueva la paridad política en la ocupación de ministerios se suma al predominio de una distribución desigual de oportunidades y responsabilidades, ya que las mujeres en la Ciudad solo lideran ministerios asociados con estereotipos de género que ubican a las mujeres en ámbitos vinculados a lo reproductivo. Con el objetivo de distinguir si las mujeres son designadas para encabezar ministerios con temáticas asociadas culturalmente a lo femenino, se analizó la ocupación de las carteras ministeriales en función de las temáticas, misiones y funciones de cada ministerio, según los distintos tipos propuestos por el IPP: “reproducción”, “producción” y “preservación del sistema” (Skard y Haavio-Manila, 1985). Esta tipología considera dentro del área de “reproducción” las temáticas asociadas a lo culturalmente entendido como femenino, e incluye la política social, familiar, sanitaria, educativa, de vivienda, medio ambiente y cultural, entre otras. Por otro lado, las áreas vinculadas tradicionalmente a los varones se concentran en los tipos de “producción” –que incluye la política económica, fiscal, laboral, industrial y energética– y “preservación del sistema” –reforma política y administrativa, política exterior y defensa y apoyo a grupos de interés y minorías–.

En la Ciudad, actualmente, los varones lideran todos los ministerios de producción y

preservación del sistema (5). En este sentido, el indicador no alcanzó ningún puntaje (**0 puntos**) y su desempeño plantea mayores desafíos para la construcción paritaria y significativa en el ámbito del Poder Ejecutivo. En el presente mandato, las designaciones de mujeres se concentraron en las áreas de reproducción que incluyen Educación, Desarrollo Humano y Hábitat, y Espacio Público. En los dos mandatos previos, la cartera de Salud solía ser ocupada por una mujer. Desde 2011 hasta la actualidad, las carteras vinculadas de Finanzas, Desarrollo Económico, Justicia y Gobierno fueron lideradas por varones. Por tanto, la designación estereotipada por razones de género de las carteras ministeriales tiene una trayectoria de más de una década y es uno de los obstáculos más importantes que enfrenta la Ciudad en esta dimensión.

Por otro lado, se observa una tendencia positiva en los indicadores que miden la diferencia por sexo en la duración promedio del cargo de las personas que ocuparon un ministerio en el último mandato ejecutivo (**100 puntos**) y el porcentaje de mujeres titulares de viceministerios (**80 puntos**). Estos indicadores resaltan que las mujeres ministras duran en promedio más tiempo que los varones en sus cargos, y que hay un escenario más cercano a la paridad política en las jerarquías medias (secretarías) que en los altos cargos ministeriales.

En el primer caso, en el último mandato ejecutivo concluido (2015-2019) las mujeres han durado en promedio 48 meses, mientras que los varones han permanecido 32,6 meses. La diferencia por sexo para el mandato asciende a 1,5, lo que confirma una mayor permanencia de las mujeres. Esta particularidad se sostiene desde 2011 (la diferencia se mantiene por encima de 1) hasta la actualidad, si se considera el mandato actual (1,3). A pesar del buen desempeño de las mujeres en este indicador, las razones detrás de la mayor estabilidad en sus cargos requieren un análisis más profundo ya que también se vinculan al análisis sobre el tipo de cartera en las que se desempeñan y limita su participación; así como a la conformación de listas electorales en elecciones intermedias, entre otros factores. Al respecto, en el primer diagnóstico de Atenea para Perú (Llanos y Nina, 2017) se señala como hipótesis que la permanencia de las mujeres podría estar asociada a su mejor desempeño como funcionarias públicas o a la distribución estereotipada de los ministerios que las relega a ocupar las carteras menos conflictivas y, por ende, menos expuestas a la necesidad política de recambio.

En el segundo caso, el indicador da cuenta de la presencia de mujeres en los segundos cargos más importantes (**80 puntos**), es más cercano a la paridad que el puntaje del indi-

cador que resume la información del porcentaje de mujeres titulares de ministerios (**60 puntos**). Respecto a este indicador, debido a que no existe la figura de viceministerios en la estructura de la Ciudad, se analizaron las secretarías que, dentro del organigrama de la Administración pública porteña, ocupan el segundo lugar en jerarquía después de los ministerios³². Según los datos, de las 15 secretarías, 6 eran ocupadas por mujeres (40 %) y 9 por varones (60 %). Como información complementaria, se puede señalar que la Ciudad ha reportado en el Sistema de Indicadores de Género BA (SIGBA), para todos los cargos superiores hasta el nivel de dirección general que, en 2021, un 40,2 % de estos eran ocupados por mujeres. Estos porcentajes disminuyen sustancialmente cuando se analizan los cargos superiores en las empresas públicas del Gobierno de la Ciudad (24 %) y los altos cargos en la Policía de la Ciudad (14,3 %)³³.

En consecuencia, para las segundas y terceras líneas de la Administración pública de la Ciudad se observa un mayor acceso a los cargos por parte de las mujeres. Por tanto, los obstáculos que se observaron a nivel ministerial podrían no reproducirse necesariamente en otras escalas jerárquicas. En este sentido, ciertas prácticas internas del Gobierno, como el Programa Mujeres Líderes GCABA, contribuye a promover más

32 Para este indicador se consideran con rango similar los viceministerios y las secretarías. Las secretarías (15) de la Administración pública de la Ciudad analizadas en esta sección son: Secretaría de Bienestar Integral; Secretaría de Inclusión Social y Atención Inmediata; Secretaría de Planificación, Evaluación y Coordinación de Gestión; Secretaría de Transformación Cultural; Secretaría de Innovación y Transformación Digital; Secretaría de Atención Ciudadana y Gestión Comunal; Secretaría de Desarrollo Urbano; Secretaría de Transporte y Obras Públicas; Secretaría de Desarrollo Ciudadano; Secretaría General y Relaciones Internacionales; Secretaría Legal y Técnica; Secretaría de Medios; Secretaría de Asuntos Estratégicos; Secretaría de Comunicación, Contenidos y Participación Ciudadana; y Secretaría de Ambiente.

33 Para más información ver: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal>



presencia de mujeres en las posiciones de liderazgo internas. El programa, que funciona desde 2018, tiene por objetivo empoderar a las mujeres en la función pública en posiciones de liderazgo, fomentar la paridad en los cargos políticos, y concientizar a funcionarios y funcionarias sobre la importancia de implementar políticas de género que promuevan la autonomía en la toma de decisiones. Desde su lanzamiento hasta la actualidad, han participado más de 400 mujeres (gerentas operativas, subgerentas,

jefas de Gabinete, asesoras y coordinadoras) y más de 300 líderes de gobierno que acompañan en prácticas de mentoreo³⁴. Resulta necesario que el Poder Ejecutivo implemente políticas para fortalecer mecanismos institucionales y compromisos de los varones líderes que concentran el poder para designar a quienes ocupan los puestos claves de la administración pública y herramientas de monitoreo del programa para evaluar su impacto en el acceso efectivo de mujeres a posiciones de liderazgo.



Recuadro 5. Leyes con acciones concretas para promover la igualdad entre mujeres y varones en la Administración pública

Si bien no existe en el ámbito del Poder Ejecutivo una norma específica que promueva la paridad política entre mujeres y varones, se ha sancionado en la Ciudad un conjunto de leyes que promueven mayor igualdad en este ámbito.

Ley 471/00. Regula las relaciones laborales en la Administración pública de la Ciudad.

Entre los temas regulados, son de especial interés el derecho general de igualdad de oportunidades en la carrera administrativa y la no discriminación por razones de sexo. Asimismo, en 2018, se modificó el capítulo IV “Del Régimen de Licencias”, en particular, lo relativo al régimen de licencias familiares para el personal de la Administración pública dependiente del Poder Ejecutivo, para incorporar un marco más flexible y equitativo. Además, la persona gestante puede optar por transferir los últimos 30 días corridos de su licencia posparto al/la otro/a progenitor/a, si fuere agente del Gobierno de CABA. De igual manera, se extiende a 15 días corridos de licencia por nacimiento al/la progenitor/a no gestante y se otorga el derecho a una licencia con goce de haberes de 30 días corridos no fraccionables e intransferibles que podrán usufructuarse en cualquier momento dentro del primer año de vida del/la recién nacido/a. La extensión también se aplica a familias diversas y, en el caso de adopción, se contempla un esquema creciente de días según la cantidad de niños/as adoptados/as y su edad³⁵.

Ley 2.958/08. Implementación de Lactarios en las Instituciones del sector público.

Establece la implementación de lactarios en todas las instituciones del sector público en las cuales trabajan mujeres en edad fértil. Con ello se pretende configurar un ambiente especialmente acondicionado para que las mujeres en período de lactancia puedan extraer su leche materna y asegurar su adecuada conservación durante el horario de trabajo.

Ley 6.025/18. Modificación de la Ley de Empleo en el Sector Público. Establece (art. 30) la licencia con goce de haberes por nacimiento de hijo/a para los/as progenitores/as no gestantes por 15 días corridos a partir de la fecha del nacimiento.

34 Información brindada para la elaboración de este diagnóstico por el Programa Mujeres Líderes (Secretaría de Transformación Cultural- GCABA). Para más información se puede consultar: <https://www.buenosaires.gov.ar/desarrollohumanoyhabitat/mujer/mujeres-lideres>

35 Ley 471/00, art. 9 inc. d, 24, 27, 34.

c. Un mecanismo para el adelanto de las mujeres en la estructura: la Unidad para la Igualdad de Género

A diferencia del nivel nacional (Rulli, 2021), la Ciudad no cuenta con un mecanismo para la igualdad de género con la más alta jerarquía, la ministerial. En 2021, se creó un mecanismo en el ámbito de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad, denominado Unidad para la Igualdad de Género, cuya titular tiene rango, nivel y atribuciones equivalentes a una secretaria. Debido a que el nivel jerárquico es intermedio, el indicador que mide la presencia y el nivel jerárquico del mecanismo para las mujeres alcanzó **50 puntos**. Si bien la Unidad fue recientemente creada en la estructura del Poder Ejecutivo³⁶, representa la institucionalización de la Estrategia Integral para la Igualdad de Género del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires³⁷ que se implementa transversalmente en el gobierno desde 2018. Desde sus inicios, la Estrategia se propuso dar un salto sustancial en la relevancia de los compromisos de género de los ministerios y elevarlos a políticas enmarcadas en una visión común de gestión.

La institucionalización a medio camino en la Ciudad resulta llamati-

va, no solo por la comparación con el nivel nacional y otras provincias (Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y Neuquén, entre otras) que han creado en los últimos años ministerios para las mujeres, géneros y diversidades; sino –especialmente– porque resulta contradictoria con la trayectoria histórica del Ejecutivo local que supo institucionalizar tempranamente dispositivos, herramientas y mecanismos para las mujeres en la Ciudad.

En esa línea, dos puntos son destacables sobre esta trayectoria. En primer lugar, la Ciudad creó e implementó dispositivos y herramientas para la asistencia a las mujeres en situación de violencia basada en género con varios años de antelación a la sanción de las leyes nacionales y locales en la materia. Concretamente, en 1989 comenzó a funcionar el servicio telefónico de asistencia para mujeres en situación de violencia (actual Línea 144); en 1990, se crearon los primeros centros integrales para las mujeres que, desde entonces, proveen asistencia psicológica, asesoramiento legal y patrocinio jurídico; y, en 1993, se fundó la primera casa refugio para mujeres en situación de violencia y sus hijos/as, que carezcan de alojamiento seguro (Observatorio de Equidad de

³⁶ La Unidad, a su vez, cuenta con dos direcciones generales. Por un lado, la Dirección General de Gestión Pública para la Igualdad de Género, cuyo propósito es asistir a la Unidad en el diseño de la Estrategia Integral para la Igualdad de Género y la coordinación de su implementación transversal en el GCABA. En esta línea, la Dirección también asiste a la Unidad en el trabajo conjunto con la DGMUJ en la definición de los acuerdos de gestión de cada área de gobierno que conforman el Plan de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones, entre otras. Por el otro, la Dirección de Articulación Institucional para la Igualdad de Género, que tiene como responsabilidades primarias asistir a la Unidad en la articulación con actores del sector público, sector privado, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas, organismos regionales e internacionales para desarrollar proyectos interinstitucionales con enfoque de género.

³⁷ Para más información sobre las políticas públicas, programas y proyectos que se desarrollan en el marco de esta estrategia ver: <https://www.buenosaires.gob.ar/igualdaddegenero>



Género, 2016: 21). De esta forma, la Ciudad ha institucionalizado políticas concretas para el abordaje de situaciones de violencia de género con anterioridad a la sanción de la CCABA, ha aprobado las primeras leyes nacionales en materia de violencia (Leyes 24.417, 24.632, 26.171 y 26.485) y ha puesto en marcha el primer Plan Nacional para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2014-2016).

En segundo lugar, la trayectoria histórica del mecanismo para las mujeres en la Ciudad también indica su temprana institucionalización y cierto estancamiento en la actualidad, cuando se compara con las experiencias recientes en otros distritos provinciales o en la arena nacional. Concretamente, en 1989 se creó la Subsecretaría de la Mujer y la Solidaridad Social. En 1992, el mecanismo se reformuló como Consejo de la Mujer y pasó a formar parte de la Secretaría de Gobierno. En 1994, se conformó la actual Dirección General de la Mujer

(DGMUJ), en la Subsecretaría de Fortalecimiento Personal, Familiar y Comunitario del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat. Esta dirección tiene a su cargo la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres, sancionado por la Ley 474/00, que “dispone un marco normativo para la incorporación de perspectiva de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas y la transversalidad de esta perspectiva a todos los efectores del Estado” (Observatorio Equidad de Género, 2016, p. 18/9). Después de 27 años de la creación de la DGMUJ, se institucionalizó la Unidad para la Igualdad de Género que opera en el ámbito de la Jefatura de Gobierno y no cuenta con rango ministerial, como se mencionó anteriormente. En consecuencia, la Ciudad ha tenido una trayectoria histórica que combina dos elementos: institucionalización temprana hacia fines de la década del ochenta y desaceleración en las últimas dos décadas.



Buena práctica 3. La importancia de los datos para cerrar las brechas: insumo para la toma de decisiones con enfoque de género

La incorporación de la perspectiva de género en la recolección periódica de información estadística y construcción de indicadores comparables constituye un insumo fundamental para identificar las principales desigualdades en materia de género, y promover decisiones y políticas públicas orientadas a nivelar la cancha entre varones y mujeres. En la Ciudad, la Dirección General de Estadísticas y Censos (DGEyC) ha avanzado, desde 1995, en la creación y consolidación de un enfoque de género en la producción de las estadísticas. En la misma línea, la Legislatura ha sancionado un conjunto de leyes (Ley 91/98, Ley 474/00, Ley 4.892/13 y Ley 5.924/17) que brindan el marco normativo para la incorporación de estadísticas con perspectiva de género de los organismos que integran el Sistema Estadístico de la Ciudad (SEC).

En la actualidad, existen tres portales que se actualizan periódicamente y presentan las estadísticas e información relevante para visibilizar las brechas de géneros en distintas arenas, y realizar diagnósticos que orienten la identificación de causas para su remoción mediante políticas públicas.

En primer lugar, el Sistema de Indicadores de Género Buenos Aires (SIGBA)³⁸, creado en 2017, presenta indicadores sobre la estructuración sociodemográfica de la Ciudad, organizados de acuerdo con el marco conceptual sobre autonomías de la CEPAL.

Distingue tres tipos relevantes: autonomía física, autonomía económica y autonomía en la toma de decisiones. En esta línea, los indicadores sobre autonomía física incluyen información sobre el acceso a la salud y la salud sexual y reproductiva, la violencia de género y la seguridad en el espacio público. Respecto a la autonomía económica, los indicadores reportan información sobre el acceso a credenciales educativas y recursos económicos, la inserción laboral, la brecha salarial y las tareas de trabajo no remunerado. En lo relativo a la autonomía en la toma de decisiones, los indicadores informan sobre la participación en la política y en los puestos de decisión. Por último, el portal presenta indicadores de gestión que capturan la incorporación de perspectiva de género en los programas del Gobierno de la Ciudad y en la gestión de los recursos humanos.

El segundo portal, el Sistema de Indicadores de Cuidados de la Ciudad Buenos Aires (SICCABA)³⁹, creado en 2021, tiene como objetivo informar sobre las características de la organización del cuidado en la Ciudad, haciendo especial énfasis en los vínculos que se desarrollan entre las instituciones que proveen servicios de cuidado, y las personas y los hogares que los requieren. El SICCABA identifica como población objetivo del cuidado a los niños/as y adolescentes, personas con discapacidad y personas mayores, y presenta información sobre: las características de la población y los hogares que requieren asistencia en materia de cuidados, la oferta de cuidados y la demanda atendida por el Estado, los hogares, el sector privado y las comunidades. Un antecedente en esta temática, también implementado por la DGEyC, es la primera encuesta sobre el uso del tiempo que se realizó en 2016, en el marco de la Ley 4.892/13. Según los resultados reportados⁴⁰, en la Ciudad, las mujeres con menos ingresos ocupan mayor proporción de su tiempo en las tareas de cuidado que las mujeres con mayores ingresos. Por tanto, las desigualdades económicas se interrelacionan con la organización desigual de las tareas de cuidado, reproduciendo un sistema con más desventajas para las mujeres con menores recursos.

El tercer portal de datos, sobre pandemia y género, se presentó en el marco de la pandemia por COVID-19 con el objetivo de visibilizar el recrudescimiento de las desigualdades de género producto de la crisis sanitaria y económica. En esta línea, el portal presenta información sobre violencia de género, vulnerabilidad en la inserción laboral, situación de pobreza, riesgo en las edades avanzadas, trabajadores y trabajadoras de salud, acceso a la salud, respuestas del sistema de salud, educación, ingresos y brechas de género, y gestión durante la pandemia.

38 Para más información ver: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2018/05/marco_referencia_SIGBA.pdf

39 Para más información ver: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/sipr/cuidados/Marco-de-referencia-SICCABA.pdf>

40 Para más información ver: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2017/10/Uso-del-Tiempo-2016.pdf>



Existen, además, observatorios en el ámbito del Poder Ejecutivo que producen contenidos con perspectiva de género para guiar y moldear el proceso de toma de decisiones y la definición de las políticas públicas en los ámbitos ministeriales. En esta línea, el Observatorio de Equidad de Género (Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat) y el Observatorio de Familia (Vicejefatura de Gobierno), en sus publicaciones e informes más recientes han trabajado la ruta crítica de la violencia (Observatorio Equidad de Género, 2016) y la caracterización de las familias y organización de las tareas de cuidados (Tuñón, 2018). Por su parte, el Observatorio de Reforma Electoral (Ministerio de Gobierno) ha publicado contenidos sobre los desafíos hacia una representación paritaria (Observatorio de Reforma Electoral, 2019⁴¹) y una guía para los partidos políticos⁴², con insumos para la adaptación paritaria de sus documentos internos (Almaraz y Eizaguirre, 2020). El Observatorio, a su vez, forma parte del colectivo multipartidario y multisectorial Ojo Paritario, que tiene por objetivo monitorear la implementación de las normas paritarias legislativas y promover la paridad en otros poderes y actores colectivos de representación, a nivel nacional y subnacional⁴³.

Los portales de datos y los informes publicados por los observatorios han sido material fundamental para el diagnóstico del IPP en la Ciudad. Además, la consolidación de estadísticas con enfoque de género, su actualización periódica y la ampliación de la información sobre la temática permiten visibilizar las desigualdades estructurales entre mujeres y varones, y promover decisiones de política pública con medidas de acción afirmativa basadas en evidencia empírica.

II.2.5 Dimensión V: Poder Legislativo

La dimensión V (Poder Legislativo) del IPP mide la presencia de mujeres en la Legislatura porteña y las condiciones para ejercer cargos legislativos que les permitan incidir en el diseño y la aprobación de leyes. En CABA se puede ubicar al Poder Legislativo dentro de las dimensiones que obtuvieron un puntaje medio, con **57,8 puntos** globales, en el séptimo lugar entre las dimensiones del IPP. El análisis de sus 10 indicadores permite identificar un desempeño disímil entre aquellos que hacen referencia al acceso al Poder Legislativo, los que dan cuenta del ejercicio de la acti-

vidad parlamentaria y los que refieren a la creación de estructuras con perspectiva de género dentro de la Legislatura.

En primer lugar, los indicadores mejor puntuados son aquellos que refieren, precisamente, al acceso de las mujeres a las listas, en particular, los que miden el porcentaje de mujeres inscritas como candidatas (**100 puntos**), el cumplimiento de la paridad legal (**100 puntos**) y el porcentaje de mujeres (titulares) electas (**93,4 puntos**).

En segundo lugar, se observa un conjunto de indicadores que recibieron un puntaje más bajo (o no obtuvieron puntaje) y que, en términos generales, evalúan el acceso

41 Para acceder a la revista: <https://www.buenosaires.gob.ar/gobierno/perspectiva-de-genero/revista-digital-ndeg-6>

42 Para acceder al manual para partidos políticos: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_de_partidos_politicos_2020_0.pdf

43 Para más información sobre el colectivo Ojo Paritario ver: <http://ojoparitario.com.ar/>

de las mujeres a puestos de toma de decisiones y liderazgo dentro del cuerpo legislativo, entre estos, los indicadores que miden el porcentaje de mujeres integrantes de la Mesa Directiva (**0 puntos**), jefas de bancadas/bloques (**22,2 puntos**) y comisiones legislativas de “producción” y “preservación del sistema” presididas por mujeres (**57,2 puntos**). En este grupo de indicadores se encuentra, con alto puntaje, aquel que mide el porcentaje de comisiones presididas por una mujer (**100 puntos**).

Por último, en los indicadores que miden la existencia de estructuras para acelerar la igualdad de género en el cuerpo legislativo, salvo la excepción del indicador que mide la existencia de una comisión de mujer/género, que alcanzó la máxima puntuación (**100 puntos**), los dos indicadores restantes no obtuvieron puntuación alguna al no existir las estructuras o espacios medidos por Atenea: la existencia de una unidad técnica para la transversalización de género (**0 puntos**) y la existencia de bancada femenina (**0 puntos**).



Cuadro 10. Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Poder Legislativo”

Dimensión	N°	Indicadores	Puntaje
V. Poder Legislativo (Cámara Baja/Única)	I21	Porcentaje de mujeres inscritas como candidatas	100
	I22	Índice de cumplimiento de la cuota/paridad legal	100
	I23	Porcentaje de mujeres electas (titulares)	93,4
	I24	Porcentaje de mujeres integrantes de la Mesa Directiva	0
	I25	Porcentaje de comisiones presididas por una mujer	100
	I26	Porcentaje de comisiones legislativas de “producción” y “preservación del sistema” presididas por mujeres.	57,2
	I27	Porcentaje de jefas de bancadas (bloques parlamentarios)	22,2
	I28	Existencia de una comisión de mujer/género	100
	I29	Existencia de una unidad técnica para la transversalización de género	0
	I30	Existencia de bancada femenina	0
Total dimensión			57,3 puntos

Fuente: Basado en los indicadores IPP-Atenea.



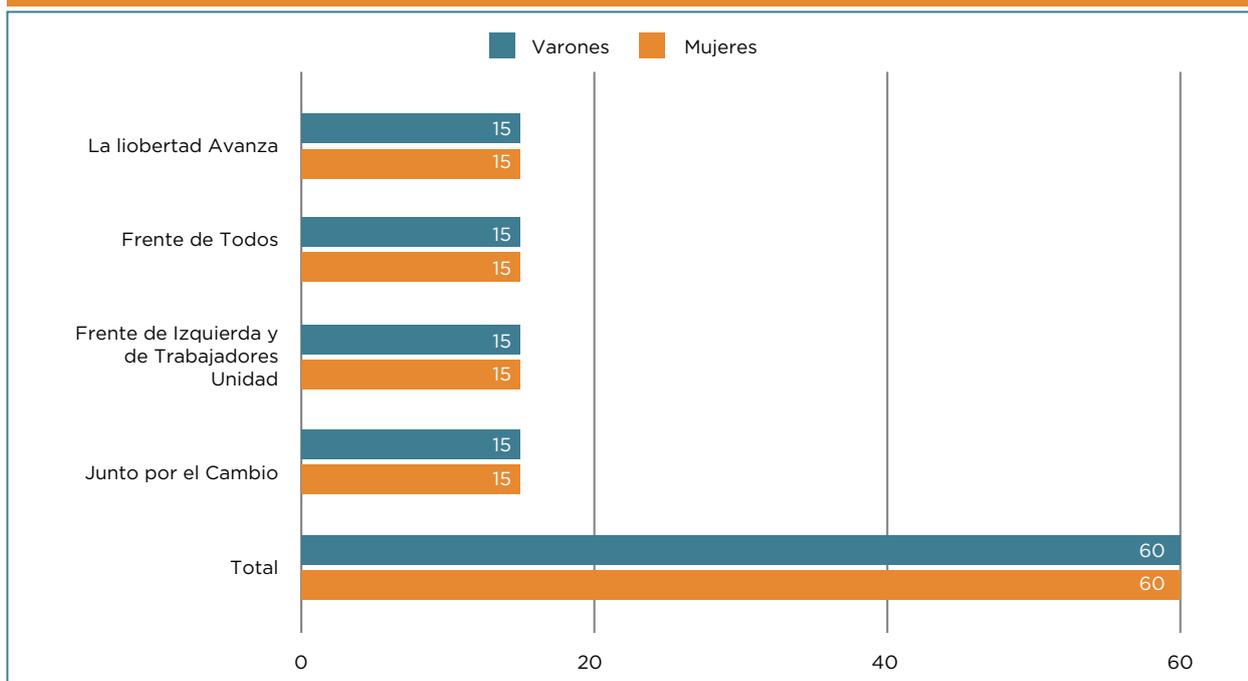
a. Mujeres candidatas y mujeres electas: segunda implementación de elecciones con paridad en la Ciudad

Las elecciones del 14 de noviembre de 2021 fueron el segundo acto eleccionario en el que se aplicó la legislación de paridad para la conformación de las listas legislativas, luego de la aprobación del Código Electoral de CABA (2018). En esos comicios, tras los cuales se renovó la mitad de la Legislatura (unicameral) porteña, las 4 alianzas electorales que obtuvieron bancas –y, por tanto, fueron incluidas en el análisis según

la metodología de Atenea–, fueron: La Libertad Avanza, Frente de Todos, Juntos por el Cambio y Frente de Izquierda y de Trabajadores-Unidad. Estas alianzas cumplieron con el requisito de paridad para la conformación de las listas (gráfico 2), tanto en candidaturas titulares como suplentes, puesto que es requisito legal para la oficialización de las listas (ver dimensión III, “Cuota/paridad”). Por ello, se otorgó un puntaje de 100 puntos para los indicadores que miden el porcentaje de mujeres inscritas como candidatas y el de cumplimiento de la cuota/paridad.



Gráfico 2. Cantidad de candidatas mujeres (titulares), por alianza electoral, elecciones legislativas en la Ciudad, 2021



No obstante, a pesar de que las alianzas presentan listas con criterio paritario y mandato de posición, esto no garantiza la paridad efectiva en el acceso a los cargos legislativos. Como puede observarse en el cuadro 11, en las últimas elecciones legislativas, de

las 30 bancas disputadas, 14 fueron obtenidas por mujeres, lo que arroja un puntaje de 93,4 puntos para el indicador mujeres electas. En cambio, en la primera aplicación de la paridad (elecciones de 2019), el acceso a la Legislatura fue paritario.

Factores intervinientes en el acceso efectivo de las mujeres: sistema electoral y encabezamiento de listas

El análisis sobre el acceso efectivo de las mujeres a los cargos legislativos (el gráfico 3 muestra datos históricos) requiere de la consideración de dos factores complementarios: las características del sistema electoral y el encabezamiento de las listas.

En el factor vinculado a los componentes del sistema electoral, la elección de cargos legislativos cuenta con determinadas características que hacen a un sistema electoral proporcional. La Legislatura de CABA tiene un formato unicameral compuesto por 60 diputados y diputadas que se eligen por voto directo no acumulativo de electores/as, ejercen sus funciones durante cuatro años y, en caso de reelección, no pueden elegirse para un nuevo período, sino con el intervalo de cuatro años. La Legislatura se renueva por mitades cada dos años, y CABA se constituye, en cada elección, en una circunscripción única plurinominal de magnitud igual a 30 escaños.

La fórmula electoral es de representación proporcional mediante la aplicación de la fórmula D'Hondt y el umbral electoral es del 3 % de los votos válidos emitidos.

Las candidaturas se presentan en listas cerradas y bloqueadas con titulares y suplentes en la misma lista oficializada. Dicho diseño electoral tiene características proporcionales que a priori privilegian el acceso de una mayor cantidad de fuerzas electorales a la distribución de cargos en juego y favorecen el acceso de las mujeres a los cargos electivos según lo expuesto por Archenti y Tula (2008).

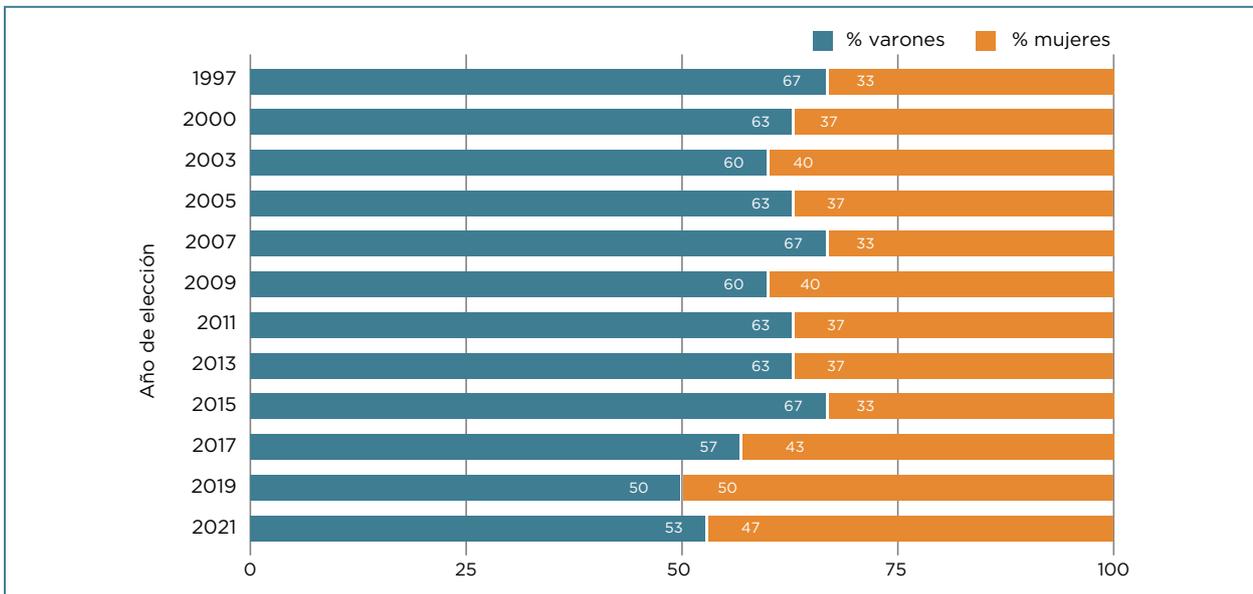
Como muestra el gráfico 3, entre las elecciones de 1997 (reforma constitucional de 1996) y 2017, el acceso de las mujeres a las bancas osciló entre el 33 % y el 43 %⁴⁴ (Tejerizo, 2019), mientras regía la norma constitucional (cuota) de prohibición de más del 70 % de personas del mismo sexo con probabilidades de resultar electas en las listas de candidaturas, y de tres personas del mismo sexo en orden consecutivo (ver dimensión III, "Cuota/paridad"). Para ese período que abarca 10 elecciones con cupo legal del 30 %, no se observó tendencia de crecimiento sostenido, sino que se alcanzó un promedio de 36,8 % de bancas para mujeres. A partir de la vigencia del mecanismo paritario en las elecciones de 2019, el acceso de las mujeres a las bancas alcanza o se aproxima al 50 %, como se detalló previamente.

44 Los legisladores de la primera Legislatura (1997) permanecieron en sus cargos, por única vez, hasta el día de cese del mandato del primer jefe de Gobierno electo (2000).





Gráfico 3. Acceso histórico de candidatas mujeres a la Legislatura, en porcentajes (1997-2021)



Fuente: Basado en los datos publicados por el TSJ, la Dirección General de Reforma Política y Electoral del GCABA y la Legislatura porteña.

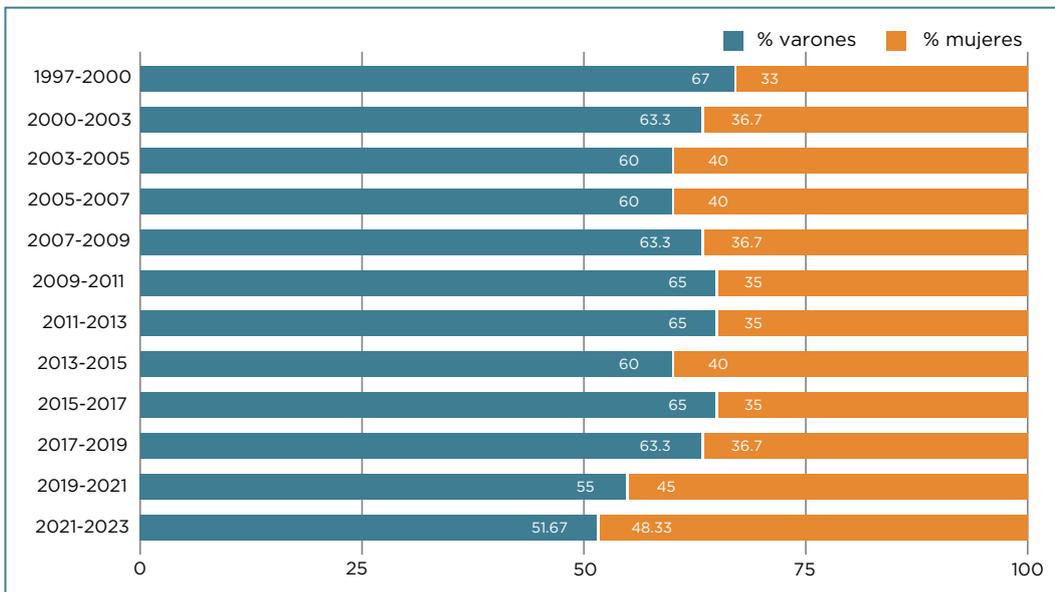
En relación con el otro factor, el encabezamiento de listas, en las últimas elecciones legislativas de CABA (2021), ninguna de las alianzas analizadas incluyó a una mujer como cabeza de lista. En contextos en los que el número de cargos a elegir es relativamente reducido y la fragmentación de la oferta electoral es alta, la participación política de las mujeres puede verse mitigada si no ocupan puestos estratégicos en las listas. Este factor, no regulado por la normativa paritaria del Código Electoral de CABA (ver dimensión III del IPP), se vincula directamente con las voluntades políticas en los procesos de selección interna de candidaturas de listas de los partidos políticos y alianzas electorales y la visibilidad política que tienen estos puestos. A diferencia de las elecciones del 2021, en el año 2019 dos de las cinco listas de candidatos/as que participaron de la elección general para el cuerpo legislativo tenían una mujer al frente (Pavioni, 2021). Tres de las cinco listas pudieron acceder a los cargos en juego, y dos de ellas se encontraban lideradas por mujeres. Este

factor podría explicar la diferencia en el acceso efectivo a los cargos entre las elecciones del 2019 y las del año 2021, donde como se señaló previamente ninguna de las listas analizadas contaba con una mujer al frente.

En línea con este análisis, los datos históricos de la composición de la Legislatura (ver gráfico 4) muestran que en los años legislativos comprendidos entre 1997 y 2022, las mujeres ocupan entre un 33 % y un 48,3 % de los cargos del cuerpo legislativo. Dado que la Legislatura se renueva por mitades, la renovación completa de autoridades bajo una norma paritaria se completó luego de las elecciones de 2021. A pesar de ello, como se ha detallado previamente, en particular, la falta de una regulación de encabezamiento de listas en la norma paritaria vigente -decisión que recae exclusivamente en las autoridades partidarias- generan un efecto reductor en el acceso de las mujeres a la Legislatura. Al momento de este análisis (marzo 2022), la Legislatura tiene una composición de 29 legisladoras y 31 legisladores.



Gráfico 4. Diputados y diputadas en la Legislatura de la Ciudad (desde 1997), en porcentajes



Fuente: Basado en los datos del archivo de composición histórica de la Legislatura porteña.



Recuadro 6. La paridad bajo la lupa en las elecciones 2021

En CABA existen múltiples actores comprometidos con la igualdad de género, el cumplimiento de la paridad de las listas y su monitoreo. Entre estos, puede mencionarse la Defensoría del Pueblo de CABA que, en coordinación con la Asociación de Defensoras y Defensores del Pueblo de la República Argentina (ADPRA), monitoreó de las precandidaturas y candidaturas presentadas en elecciones PASO y elecciones generales, tanto a nivel nacional como provincial. El monitoreo estuvo centrado en el análisis de 3 factores: cumplimiento de la paridad de género; cumplimiento de la alternancia entre géneros; presencia de mujeres encabezando las listas.

A nivel subnacional, en Argentina, los monitoreos han registrado un alto grado de cumplimiento en la conformación de las listas con cuota o paridad en todos los distritos provinciales, tanto en las elecciones primarias como generales y, a la vez, un reducido porcentaje de mujeres que encabezan las listas, que alcanza un 26,5 % promedio en elecciones primarias para el cargo de senador/a provincial entre las legislaturas bicamerales y 33,3 % promedio para el cargo de diputados/a provincial en legislaturas bicamerales o unicamerales⁴⁵. En las elecciones generales, los porcentajes promedio de encabezamientos se mantuvieron para la elección de diputados/as provinciales y aumentó levemente (29 % de promedio) para el caso de los/as senadores/as provinciales.

45 Para más información, acceder a los informes completos: <https://elecciones2021.defensoria.org.ar/2021/10/29/informes-de-los-monitoreos-de-paridad-de-la-defensoria-sobre-las-listas-de-precandidaturas-y-candidaturas-nacionales-y-provinciales/>





Recuadro 7. Violencia política en línea contra las precandidatas y candidatas porteñas

Durante 2021, la Coordinación Operativa de Derechos Políticos y el Observatorio Electoral de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad realizaron un monitoreo en las redes sociales (Twitter, Facebook e Instagram) respecto de cuentas de precandidatas/os y candidatas/os en las elecciones legislativas (tanto a nivel nacional como subnacional) en el ámbito de CABA. Las 4 dimensiones centrales del análisis de la violencia política en línea fueron: 1) expresiones discriminatorias que son manifestación de la violencia simbólica hacia las mujeres, 2) acoso, 3) amenazas, y 4) campañas de desprestigio orientadas a dañar la trayectoria y credibilidad de las mujeres candidatas.

La investigación⁴⁶ demostró que el fenómeno de la violencia política en redes sociales afecta principalmente a candidatas que se autoperceben como mujeres, y que ello tiene un impacto negativo en la participación política de las mujeres en el ciberespacio (Defensoría del Pueblo de la Ciudad, 2021). Pueden enumerarse los siguientes principales hallazgos del estudio: 1) menor participación de mujeres en redes sociales como Twitter durante el periodo de campaña electoral como resultado de las agresiones que reciben en los espacios de las redes sociales; 2) presencia de tópicos que vinculan a las mujeres con expresiones de violencia de género y menosprecio, a diferencia de los tópicos que se relacionan a los varones vinculados con temas institucionales y de campaña electoral; 3) mayor cantidad de mensajes violentos hacia mujeres en comparación con los mensajes recibidos por varones (expresiones discriminatorias en su mayoría); 4) agresiones hacia mujeres que se originan desde el anonimato, utilizando perfiles falsos, lo que amplía la cantidad de actores que ejercen las agresiones y que son desconocidos.

b. El rol de las mujeres en las comisiones permanentes de la Legislatura porteña

Entre los indicadores de esta dimensión se encuentra el que mide el porcentaje de mujeres que presiden comisiones en la Legislatura y el tipo de comisiones. Cabe aclarar que las presidencias de las comisiones permanentes se definen en las sesiones preparatorias de la Legislatura a partir del voto de las personas integrantes de cada comisión y, entre sus roles, se encuentra el de presidir la Legislatura ante la ausencia de las vicepresidencias (art. 86, Reglamento de la Legislatura).

En el año legislativo 2022, luego de la renovación de la Legislatura tras las elecciones de 2021, se nombraron autoridades para 26 comisiones permanentes⁴⁷. De estas, 13 son lideradas por mujeres, lo que otorga 100 puntos al indicador respectivo por su conformación paritaria. Las mujeres presiden las comisiones de Ambiente; Comunicación Social; Derechos Humanos, Garantías y Antidiscriminación; Desarrollo Económico, Mercosur y Políticas de Empleo; Educación, Ciencia y Tecnología; Justicia; Obras y Servicios Públicos; Salud; Seguridad; Vivienda; Mujeres, Géneros y Diversidades; Niñez, Adolescencia y Juventud; y Políticas de Promoción e Integración Social.

46 Para acceder al informe completo: <https://defensoria.org.ar/noticias/monitoreo-de-la-violencia-politica-en-linea-hacia-las-precandidatas-y-precandidatos-elecciones-2021-en-caba/>

47 Resolución N.º 11/2022 de la Legislatura de CABA.

Siguiendo la tipología de Skard y Haavio-Mannila (1985) descrita en la dimensión IV, “Poder Ejecutivo”, se pueden identificar tres tipos de comisiones según sus objetivos y funciones: de “producción”, de “reproducción” y de “preservación del sistema”, lo que permite distinguir si las mujeres son designadas para encabezar comisiones asociadas tradicionalmente con el género femenino (reproducción) o con el masculino (producción y preservación del sistema).

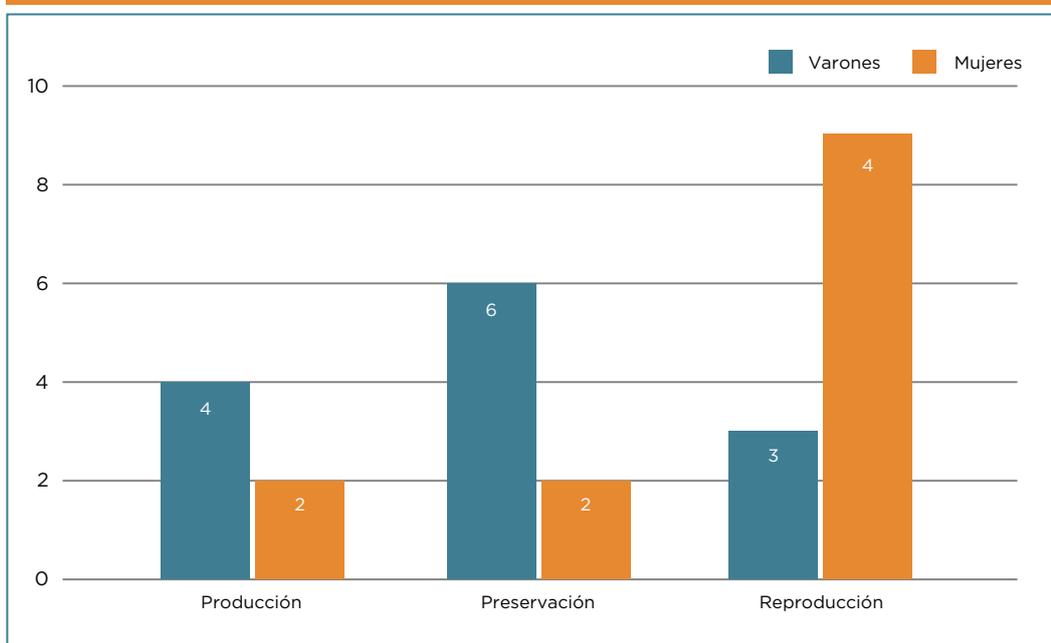
De acuerdo con esta tipología, en la Legislatura de CABA, las mujeres presiden un 28,6 % de las comisiones de producción y preservación del sistema, lo que determina un puntaje de 57,6 para el indicador respectivo del IPP. Al desagregar el dato por tipo de comisión (gráfico 5),

las mujeres presiden 2 comisiones de producción (33,3 %), 2 comisiones de preservación del sistema (25 %) y 9 comisiones de reproducción (75 %)⁴⁸.

La mayor concentración de mujeres que presiden comisiones del tipo de reproducción del sistema es consistente con los resultados de la aplicación del IPP a nivel federal (2016) y en Córdoba (2019), y confirma tendencias históricas a nivel nacional (Caminotti, 2013). Las mujeres continúan asociadas con roles tradicionalmente femeninos, a saber: áreas de política social, familiar, sanitaria, educativa, de vivienda y de medio ambiente. En este sentido, también la Comisión de Mujeres, Géneros y Diversidades se encuentra presidida por una mujer.



Gráfico 5. Presidencias de comisión según tipo y género (2022), en números absolutos



Fuente: Basados en datos publicados en la página web de la Legislatura porteña.

⁴⁸ Se contabilizan como comisiones de producción a las comisiones de Desarrollo Económico, Mercosur y Políticas de Empleo y Obras y Servicios Públicos. Por otro lado, se contabilizan como comisiones de preservación las de Justicia y Seguridad.



Si bien, como se dijo, la Legislatura cuenta con una Comisión de Mujeres, Géneros y Diversidades que otorga un puntaje de 100 puntos al indicador respectivo, no posee, por el contrario, una bancada femenina ni una unidad técnica para la

transversalización de la perspectiva de género dentro del cuerpo legislativo, por lo que CABA no obtuvo puntaje derivado de estos aspectos. Lo mismo se registró a nivel nacional (Rulli, 2021) y a nivel subnacional en la aplicación del IPP en Córdoba (2019).



Recuadro 8. Violencia por motivos de género en la política local: experiencias de legisladores y legisladoras de la Ciudad

En 2021, el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) publicó un informe sobre las violencias por razones de género en la Legislatura de CABA. El trabajo se realizó a partir de encuestas a 44 legisladores/as de la Ciudad, mediante las cuales se indaga acerca de las desigualdades entre varones y mujeres y las violencias, con especial hincapié en el fenómeno de la violencia política por razones de género.

Entre los principales hallazgos, se encuentran los siguientes: el 77 % de las legisladoras manifestó haber vivido violencia política por motivos de género; al 82 % le afectó su bienestar psicológico/emocional; el 59 % fue violentada por alguien de su mismo partido; el 47 % manifestó que el agresor no sufrió ninguna consecuencia; en el 94 % de los casos los agresores fueron varones; el 18 % de las legisladoras mencionó que a veces le ofrecieron favores políticos a cambio de favores sexuales⁴⁹ (el informe fue presentado en la Legislatura porteña en abril de 2022).

c. Puestos de liderazgo dentro del cuerpo legislativo: bloques y Mesa Directiva

A los fines de evaluar el lugar que ocupan las mujeres en los cuerpos legislativos, el IPP mide el acceso de las legisladoras a puestos de liderazgo institucional y partidario en ese ámbito. Específicamente, analiza la participación de mujeres como integrantes de la Mesa Directiva y en las presidencias de bloques y bancadas.

Con respecto a los bloques partidarios, conforme lo indica el Reglamento de la Legislatura, vale destacar que los mismos

no necesariamente se corresponden con cada alianza electoral que obtuvo bancas en la última elección⁵⁰. Al momento del relevamiento, la Legislatura contaba con 9 bloques: Consenso Federal, Frente de Izquierda de los Trabajadores/PO, Frente de Todos, La Libertad Avanza, Partido Socialista, PTS Frente de Izquierda-Unidad, Republicanos Unidos, UCR/ Evolución y Vamos Juntos. De estos, solo el PTS Frente de Izquierda-Unidad se encontraba presidido por una mujer. Este escenario determina un puntaje de 22,2 puntos para el indicador que mide mujeres en jefaturas de

49 Para acceder al informe completo: <https://www.ela.org.ar/c/APP187/53/87/43/4443>. Cabe aclarar que la Legislatura no cuenta con un protocolo para el abordaje de las violencias, como se mencionará más adelante.

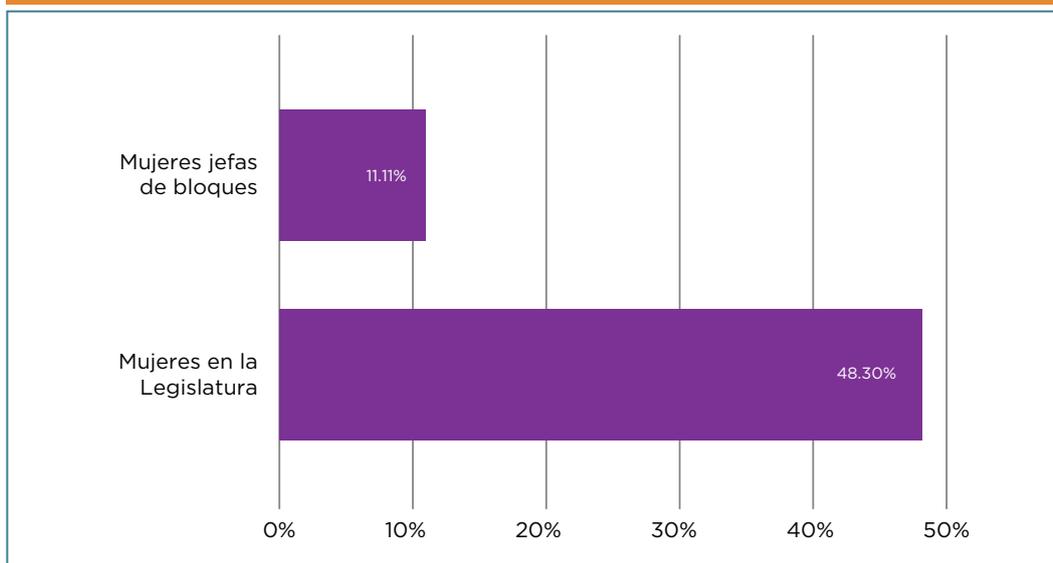
50 El Reglamento de la Legislatura (art. 103) establece que “los Diputados y las Diputadas pueden organizarse en Bloques Parlamentarios, de acuerdo con sus afinidades políticas. Los Bloques Parlamentarios, cualquiera sea el número de sus integrantes pueden constituirse en cualquier momento del año parlamentario”.

bancada. La jefatura de bloque es un puesto definido internamente por los/as diputados/as que lo componen. Es un puesto de poder político que, así como sucede con otros puestos de liderazgo (tales como la Mesa Directiva), aún mantienen sesgos masculinos que excluyen a las mujeres. Similar escenario se encontró en la implementación del IPP en Córdoba (Caminotti y Freidenberg, 2019), donde solo 1 de los 8 bloques se encontraba presidido por una

mujer; y en el segundo diagnóstico nacional de Argentina (Rulli, 2021), donde tan solo 2 de los 19 bloques de la Cámara de Diputados/as y 3 de los 12 bloques en el Senado se encontraban liderados por mujeres. Tal como sostienen Borner, Camino-tti, Marx y Rodríguez Gustá (2009), persiste un techo de cristal en estos puestos de liderazgo y conducción, aun cuando aumenta la presencia de mujeres al interior de los cuerpos legislativos.



Gráfico 6. Mujeres jefas de bloque con respecto al porcentaje de mujeres en la Legislatura (2022), en porcentajes



Fuente: Basado en los datos de la página web de la Legislatura porteña

La Legislatura de la Ciudad se encuentra presidida por una Mesa Directiva compuesta por una Presidencia (que corresponde a el/la vicejefe/a de Gobierno), tres vicepresidencias (Primera, Segunda y Tercera) y tres secretarías (Parlamentaria, Administrativa y de Coor-

dinación)⁵¹. Del total de cargos, únicamente las vicepresidencias son ocupadas por miembros del cuerpo legislativo, quienes permanecen un año en estas funciones. Al momento del relevamiento para el IPP (marzo 2022), las tres vicepresidencias se encontraban ocupadas por va-

⁵¹ Reglamento Interno de la Legislatura porteña.

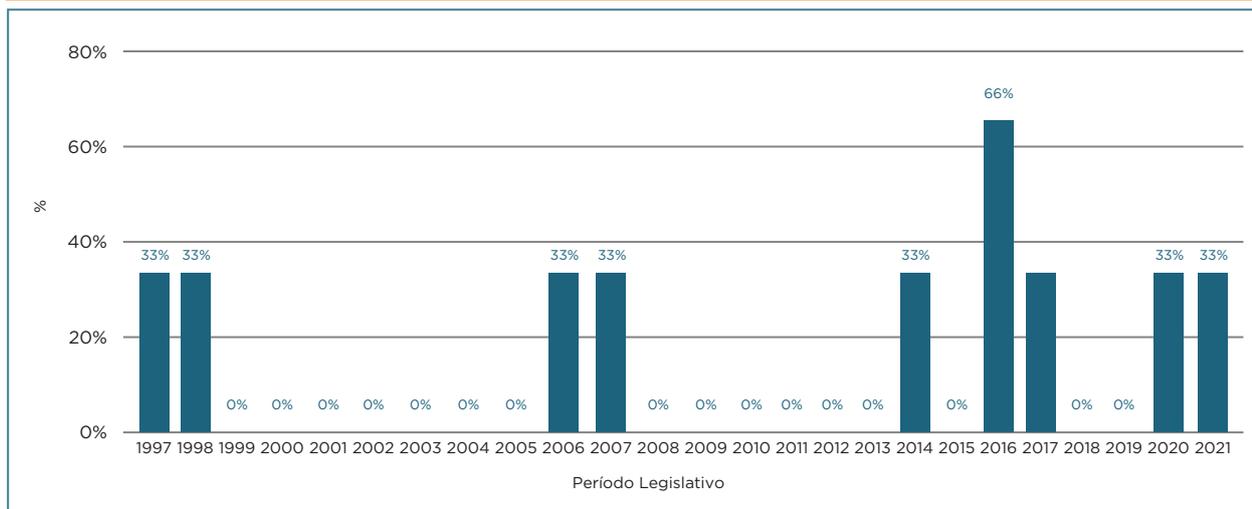


rones (0 puntos para este indicador). Los datos sobre la composición histórica de la Mesa Directiva⁵² desde el año 1997 indican que la participación de las mujeres en esta

instancia de liderazgo ha fluctuado a lo largo de las distintas legislaturas, pero ha sido mayoritariamente muy baja, a excepción de 2016, en el que dos vicepresidencias estaban a cargo de mujeres.



Gráfico 7. Mujeres en la Mesa Directiva de la Legislatura (1997-2021), en porcentajes



Fuente: Basado en las versiones taquigráficas de las actas de apertura de sesiones de la Legislatura entre 1997 y 2021.

II.2.6 Dimensión VI: Poderes Judicial y Electoral

La dimensión VI del IPP evalúa la participación de las mujeres en las máximas instancias del Poder Judicial y del Poder Electoral, y las condiciones mínimas para el ejercicio del cargo. En esta dimensión,

la Ciudad obtuvo el mejor desempeño, ya que logró el puntaje óptimo, 100 puntos.

La Constitución de la Ciudad establece que el Poder Judicial está compuesto por el Tribunal Superior de Justicia, el Consejo de la Magistratura, los demás tribunales que la ley establezca y el Ministerio Público⁵³. Para medir el porcentaje de juezas o

52 Para el cálculo de este indicador del IPP se toman únicamente aquellos puestos ocupados por miembros del cuerpo legislativo, es decir la Presidencia y Vicepresidencias. Las secretarías son ocupadas por personas fuera del seno que “son designados/as por el Cuerpo, en la primera sesión, por simple mayoría de los Diputados y las Diputadas presentes” (art. 90, Reglamento Interno de la Legislatura).

53 Cabe aclarar que, a más de 20 años de su autonomía, en lo que refiere a la Justicia aún no se concretó el pleno traspaso de competencias de la Justicia nacional a la local. Actualmente, funcionan en el ámbito de la Ciudad solo dos fueros, el contencioso, administrativo y tributario; y el fuero penal, contravencional y de faltas. El resto de los fueros (civil, comercial, laboral y el criminal y correccional) permanecen bajo jurisdicción nacional y, por ende, no forman parte de la arena subnacional. Para conocer todos los órganos del Poder Judicial de la Ciudad y sus competencias, ver la Ley 7 Orgánica del Poder Judicial, sitio web: https://www.tsjbaires.gov.ar/images/stories/Leyes/ley_7.pdf

magistradas del Tribunal Superior de Justicia y del Tribunal Electoral, se analizó (de manera excepcional) únicamente la conformación del TSJ en ambos indicadores, por su doble rol: actúa como máximo tribunal de justicia del distrito y, a la vez, como máxima autoridad electoral hasta que se constituya el Tribunal Electoral local⁵⁴. En efecto, la Constitución de la Ciudad establece que es competencia del Tribunal Superior de Justicia “conocer originariamente en materia electoral y de partidos políticos. Una ley podrá crear un tribunal electoral en cuyo caso el Tribunal Superior actuará por vía de apelación”. En la misma línea, la Ley Orgánica del Poder Judicial (art. 26, inc. 3) estipula que el TSJ posee competencia “originariamente en materia electoral y de partidos políticos, hasta que se constituya el Tribunal Electoral”.

El TSJ se compone de cinco magistrados/as designados/as por el Poder Ejecutivo local con el acuerdo de los dos tercios del total de los

miembros de la Legislatura, y en ningún caso los miembros pueden ser todos del mismo sexo, según lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad⁵⁵. Los jueces y juezas son inamovibles, conservan el cargo mientras mantengan su buena conducta, y pueden únicamente ser removidos/as por juicio político. Al momento del relevamiento (marzo 2022), el TSJ estaba integrado por tres magistradas y dos magistrados, y la presidencia se encontraba a cargo de una mujer⁵⁶. Esta proporción (60% mujeres), superior a la paritaria, determinó el puntaje máximo para los indicadores que evalúan el porcentaje de juezas y magistradas en el Tribunal Superior de Justicia (**100 puntos**) y en el Tribunal Electoral (**100 puntos**). Respecto del indicador que mide la existencia de un mecanismo de género, también la Ciudad alcanzó el máximo puntaje posible (**100 puntos**), dado que el TSJ tiene en su ámbito una Oficina de Género.

54 CCABA (1996), art. 107 y 113.

55 Ley 7 Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, art. 21, “Composición del Tribunal Superior de Justicia”: “El Tribunal Superior de Justicia está integrado por cinco (5) jueces y juezas que en ningún caso pueden ser todos del mismo sexo” (1998).

56 Actualmente, la Dra. Ines M. Weinberg ejerce la presidencia del TSJ.





Cuadro 12. Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Poder Judicial y Poder Electoral”

Dimensión	N°	Indicadores	Puntaje
VI. Poder Judicial y Poder Electoral	31	Porcentaje de juezas o magistradas en el Tribunal Superior de Justicia	100
	32	Porcentaje de magistradas en el Tribunal Electoral	100
	33	Existencia de mecanismo de género en el Tribunal Electoral	100
	Total dimensión		

Fuente: Basado en los indicadores IPP-Atenea.

a. Oficina de Género en el Tribunal Electoral

La presente dimensión incluye un indicador que mide la existencia de algún mecanismo de género en el máximo Tribunal Electoral. Como se señaló previamente, por su doble función de máxima autoridad de Justicia y Electoral del distrito, la información sobre este indicador proviene del TSJ. El organismo cuenta bajo su órbita con la Oficina de Género, por lo que la Ciudad obtiene el máximo valor posible en el IPP (100 puntos). La Oficina fue creada en 2010 con el propósito de implementar iniciativas de formación, divulgación y sistematización de materiales y actividades académicas en el ámbito del TSJ. Sus acciones están orientadas a promover la prevención y erradicación de la discriminación basada en el género, conforme a la normativa nacional e internacional que protege y garantiza el derecho de las personas a vivir una vida libre de discriminación y de violencia.

Desde la entrada en vigencia de la Ley 6.208/19 (Ley Micaela)⁵⁷ se pusieron en marcha cursos de formación permanente dirigidos a empleados y empleadas del

Poder Judicial de la Ciudad y a otros agentes del Estado, a través del Centro de Formación Judicial (CFJ), o en articulación con la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Centro de Justicia de la Mujer de la Ciudad. La Oficina también proporciona instancias de formación específicas dirigidas a magistrados/as y fiscales mediante el CFJ y otros cursos que ofrece el Centro destinados a la formación en género. Asimismo, el TSJ fue pionero en las actividades de capacitación, ya que en 2011 la Oficina de Género implementó talleres de formación para la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial, diseñados por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Dichos talleres formativos se comenzaron a desarrollar antes de la sanción de las normativas nacional y local, que actualmente obligan a funcionarios/as y empleados/as del Estado a capacitarse en esta temática. En cuanto a su labor normativa, la Oficina de Género se enfoca en la provisión de insumos y recomendaciones para el mejoramiento de la igualdad de género en normativas, disposiciones y regulaciones internas.

57 La Legislatura de la Ciudad adhirió por unanimidad a la Ley (nacional) 27.499/18, a través de la Ley 6.208 sancionada el 10 de octubre de 2019.

b. Nuevos organismos con competencia electoral para la Ciudad

Una de las novedades que introdujo la Ley 6.031/18, Código Electoral de la Ciudad, en lo que respecta a sus organismos electorales fue la separación de las funciones administrativas y jurisdiccionales en órganos independientes, convirtiendo a CABA en el primer distrito del país en separar ambas funciones. De esta forma, la nueva normativa electoral crea un Instituto de Gestión Electoral (IGE) con la misión de administrar los procesos electorales, y un Tribunal Electoral (TE) encargado de impartir justicia y dirimir los conflictos en materia electoral, entre otras funciones. Esta innovación permite diferenciar el ente a cargo de la organización de los actos electorales de aquel que interviene en caso de conflictos en materia electoral; sin embargo, la normativa no incluye un criterio de paridad o cupo que promueva el acceso de las mujeres a los altos mandos, en ninguno de los dos organismos.

Según el Código Electoral, el IGE estará a cargo de un/a director/a titular, quien es su representante legal, y de un/a director/a adjunto/a. Por su parte, el TE estará integrado por 3 magistrados/as, a saber: la presidencia será ejercida por un/a juez/a electoral elegido/a de acuerdo a los procedimientos que establece la Constitución y la Ley Orgánica del Poder Judicial para el nombramiento de jueces/juezas, un/a juez/a titular del Juzgado de Primera Instancia N.º 1 del Fuero Contencioso Adminis-

trativo y Tributario de CABA, y un/a juez/a titular del Juzgado de Primera Instancia N.º 1 del Fuero Penal, Contravencional y de Faltas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La creación efectiva y ulterior de estos nuevos organismos y la ausencia de un criterio de paridad o cupo para la nominación de los altos mandos plantea un desafío para la Ciudad y su desempeño paritario en los próximos años. Esto es especialmente relevante debido a que, con la conformación actual del TSJ, la dimensión del Poder Judicial alcanzó el primer puesto del IPP con el máximo puntaje que otorga el Índice. En consecuencia, resulta fundamental que los nuevos organismos electorales de la Ciudad impulsen, a pesar de que no esté requerido por la normativa recientemente aprobada, la conformación paritaria de sus máximas autoridades para mantener los avances registrados en la Ciudad en este sentido.

c. Condiciones mínimas para el ejercicio del cargo dentro del Poder Judicial

Si bien no existe en la normativa que regula el funcionamiento del Poder Judicial de la Ciudad una acción específica orientada a promover el fortalecimiento de las capacidades de las servidoras públicas que lo integran, el TSJ regula su funcionamiento por medio de un reglamento aprobado por acordada⁵⁸. Este contiene regulaciones específicas, como licencias por

58 Una acordada es un acto administrativo emitido por un tribunal jurisdiccional con la asistencia de todos sus miembros, y que tiene por finalidad ordenar la ejecución de diversas cuestiones afines a la competencia del órgano que lo dictó.



maternidad o por procedimientos o técnicas de reproducción asistida para mujeres, lactancia, adaptación escolar, cambios de lugar de trabajo y ayuda económica especial para mujeres en situación de violencia de género, entre otras. Por iniciativa de la Oficina de Género, se creó un espacio de lactario para garantizar a las empleadas y funcionarias del TSJ un ambiente especialmente acondicionado y digno para las mujeres en período de lactancia durante el horario de trabajo. En relación con las nuevas licencias para los/as trabajadores/as del Poder Judicial, se aprobó la licencia especial de protección integral para el/la trabajador/a que sufra violencia de género y/o familiar. Se estableció un régimen de licencia especial de hasta 60 días anuales

con goce íntegro de haberes, en forma sucesiva o discontinua, para trabajadores/as víctimas de violencia de género y/o familiar. Si fuere necesario, puede peticionar la prórroga de la licencia por hasta 60 días anuales en las mismas condiciones. La persona en situación de violencia debe presentar la constancia de denuncia policial y/o judicial, de atención en la Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, en la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, o en oficinas de atención a la víctima dependientes de los poderes Judicial o Ejecutivo nacional, provincial o de la Ciudad. En todos los casos, debe garantizarse la confidencialidad de la información suministrada.



Buena práctica 4. Centro de Justicia de la Mujer (CJM)

El Centro de Justicia de la Mujer fue creado en 2018 para ofrecer asesoramiento a mujeres y personas de la comunidad LGBTIQ+ víctimas de situaciones de violencia por motivos de género. El Centro depende del Consejo de la Magistratura de la Ciudad y trabaja con un modelo institucional de gestión centralizada, interdisciplinaria e integral para erradicar las violencias, cuyo objetivo es evitar que las personas sean revictimizadas en el ámbito del sistema judicial de la Ciudad.

El CJM tiene competencia para intervenir en todas las modalidades de violencia que prevé la Ley 26.485/09, es decir, violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, urbana y pública-política, entre otras. El CJM tiene por objetivo consolidarse como herramienta institucional y desplegar las políticas de acceso a la Justicia para prevenir, combatir y erradicar la violencia de género. En esta línea, cuenta con un espacio acondicionado para niños y niñas, y un servicio de traslado para facilitar el acceso a la Justicia de todas las personas que estén viviendo una situación de violencia. El vehículo institucional realiza recorridos entre las sedes y entre el domicilio particular del/la consultante y cualquiera de los edificios.

Como se recordará, la Ley 6.083/18 de Violencia de Género en el Ámbito Laboral estipula la obligación para los tres poderes del Estado y los organismos dependientes del sector público de elaborar sus respectivos protocolos. El Centro, actualmente, impulsa un proyecto de protocolo para prevenir, tratar y eliminar las violencias y el acoso por causas de género en el ámbito laboral del Poder Judicial de la Ciudad. Por tanto, el CJM no solo cumple una función esencial de cara a la comunidad, sino también hacia el interior del Estado⁵⁹.

59 Para más información sobre el CJM: <https://www.cjmujer.gob.ar/>



Buena práctica 5. Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires

El Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad es un espacio de investigación, diagnóstico e incidencia que propicia iniciativas orientadas a promover la igualdad entre los géneros y el pleno respeto a la diversidad sexual en el ámbito de la justicia. Depende de la Secretaría de Administración General y Presupuesto del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires⁶⁰.

Tiene por objetivo contribuir a visibilizar, prevenir, abordar y erradicar la discriminación basada en el género en la justicia local. Fue creado en 2012 para lograr un sistema judicial más igualitario, tanto para la ciudadanía como para sus integrantes.

El equipo de trabajo tiene una amplia trayectoria y lleva adelante acciones de divulgación que permiten conocer los avances y obstáculos que aún persisten, para hacer que el servicio de justicia sea más transparente y accesible a todos los sectores de la sociedad⁶¹.

I.2.7 Dimensión VII: “Partidos políticos”

La dimensión VII del IPP, relativa a partidos políticos, mide la presencia de las mujeres en las estructuras partidarias y la existencia de condiciones que les permitan influir en la toma de decisiones partidarias y, por tanto, en la agenda política y el debate público. En esta dimensión, la Ciudad obtuvo el puntaje más bajo de todas las dimensiones que componen el IPP, **26,6 puntos**.

En esta dimensión, el puntaje más alto corresponde al indicador que mide la presencia de las mujeres en

la máxima instancia ejecutiva de las agrupaciones partidarias (**69 puntos**), y el más bajo, al indicador que evalúa la injerencia de las unidades de la Mujer/Igualdad en el proceso de selección de candidaturas (**0 puntos**). El resto de los indicadores de la dimensión obtuvieron puntajes relativamente bajos, específicamente, el que mide el porcentaje de partidos políticos que cuentan con unidades de la Mujer/Igualdad (**18 puntos**); el indicador sobre el nivel de compromiso estatutario que presentan las agrupaciones políticas de la Ciudad con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo (**21 puntos**); y

60 El Consejo de la Magistratura integra el Poder Judicial porteño. Entre sus funciones se destaca la selección de magistrados a través de concursos, la remoción de los mismos en caso de mal desempeño, el dictado de los reglamentos internos del Poder Judicial, entre otras. Para más información sobre este organismo: <https://consejo.jusbaires.gob.ar/institucional/misiones-y-funciones>

61 Para más información sobre el Observatorio de Género: <https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/publicaciones>



el que mide el porcentaje de partidos políticos que incluyen una agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección ejecutiva (**25 puntos**).

Para la construcción de esta dimensión, y tal como establece la metodología Ateña, se analizaron únicamente las cartas orgánicas de las agrupaciones políticas que -como integrantes de alguna de las cuatro alianzas que compitieron en el distrito- obtuvieron al menos una banca en la Legislatura de la Ciudad en la última elección legislativa (2021), a saber: Unión Cívica Radical, Partido Demócrata Cristiano, Partido Demócrata Progresista, Unir, Coalición Cívica - Afirmación para una República Igualitaria (ARI), Partido Socialista, Pro Propuesta Republicana, Gen, Partido Fe, Partido Demócrata, Partido de las Ciudades en Acción, Confianza Pública, Unión del Centro Democrático, Republicanos Unidos, Partido Justicialista, Partido Intransigente, Partido Comunista, Unión Popular Federal, Frente Grande, Partido de la Victoria, Partido Solidario, Kolina, Instrumento Electoral por la Unidad Popular, Nuevo Encuentro por la Democracia y la Equidad, Partido del Trabajo y del Pueblo, Partido de la Concertación Forja, Partido del Trabajo y la Equidad, Frente Renovador, Compromiso Federal,

Nueva Dirigencia, Red por Buenos Aires, Patria Grande, Seamos Libres, Partido Izquierda Popular, Pueblo en Marcha, Avancemos por el Progreso Social, Movimiento Socialista de los Trabajadores, Izquierda por una Opción Socialista, Nueva Izquierda, Partido de Trabajadores por el Socialismo, Partido del Obrero, Movimiento de Integración y Desarrollo (MID), Unite por la Libertad y la Dignidad, Movimiento de Jubilados y Juventud. Para verificar el compromiso con la igualdad de género, se analizaron las plataformas electorales de las cuatro alianzas que se presentaron en la última elección general de Jefatura de Gobierno de la Ciudad (2019)⁶², a saber: Frente de Izquierda y de los Trabajadores-UNIDAD, Frente de Todos, Juntos por el Cambio y Consenso Federal.

Cabe aclarar que, desde hace aproximadamente dos décadas, la dinámica de competencia electoral de la Ciudad se da generalmente en el marco de alianzas, que son agrupaciones transitorias que se constituyen para una elección determinada, transcurrida la cual dejan de existir jurídicamente⁶³. Si bien hay cierta estabilidad, pueden presentarse variaciones en la conformación de estas entre una elección para jefa/e de Gobierno y la elección legislativa.

62 En relación con la fuente de información, se utilizó únicamente el sitio oficial del Poder Judicial nacional, el cual incluye a la Justicia Nacional Electoral y cuenta con la información que todas las agrupaciones remiten a la Secretaría Electoral del distrito respectivo.

63 Justicia Nacional Electoral, Poder Judicial de la Nación. <https://old.pjn.gov.ar/>

**Cuadro 13.** Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Partidos políticos”

Dimensión	N°	Indicadores	Puntaje
VII. Partidos políticos	34	Nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo	21
	35	Porcentaje de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria	69
	36	Porcentaje de partidos políticos con unidades de la Mujer/Igualdad	18
	37	Habilitación normativa de la Unidad de la Mujer/Igualdad de los partidos como participante en la definición de candidaturas	0
	38	Porcentaje de partidos políticos que incluyen agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección ejecutiva	25
	Total dimensión		

Fuente: Basado en indicadores IPP-Atenea.

a. Ley de Partidos políticos de la Ciudad de Buenos Aires, una asignatura pendiente

En 2018, la Ciudad aprobó su Código Electoral (Ley 6.031), que establece que las agrupaciones políticas con derecho a participar en los comicios locales son aquellas que cuentan con personería jurídica definitiva a nivel nacional⁶⁴. Esto se debe a que la Ciudad aún carece de una ley propia de partidos políticos, razón por la cual las agrupaciones políticas que compiten a nivel local se constituyen como partidos naciona-

les de distrito, regidos por la legislación nacional. En lo que respecta a las elecciones partidarias, entonces, rige la Ley 27.412/17 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política. La misma determina la adecuación de los estatutos y cartas orgánicas para que la conformación de los órganos partidarios garantice la paridad de género, aunque, como se detalló previamente (dimensión III, “Cuota/paridad”), sin necesidad del cumplimiento estricto del principio de alternancia y sin establecer un plazo de tiempo para concretar dicha adecuación.

64 El Código Electoral (art. 6) entiende por “agrupaciones políticas” a todos los partidos políticos y confederaciones del distrito con personería jurídico-política definitiva, en los términos del artículo 7 bis de la Ley Nacional 23.298 o aquella que en el futuro la reemplace, y a las alianzas electorales por ellos constituidas para participar en el proceso electoral.



Las nuevas legislaciones paritarias nacional y local se aplicaron por primera vez en las elecciones de 2019 y fueron implemen-

tadas por todos los partidos políticos que presentaron candidaturas para cuerpos colegiados (Rulli, 2021).



Cuadro 14. Compromisos con la igualdad de género o no discriminación por sexo en estatutos partidistas

Agrupación política	Disposición estatutaria
<p>Coalición Cívica-Afirmación para una República Igualitaria (ARI)</p>	<p>Art. 3. Las reglas democráticas de la vida interna del Partido se basan en los siguientes criterios: (...)</p> <p>d) Respeto a la disidencia y reconocimiento de los derechos de las minorías.</p> <p>h) En el partido nadie puede ser excluido o discriminado por motivo de género, pertenencia étnica, preferencia sexual, creencias religiosas y personales, estado civil, condición económica, social o cultural, lugar de residencia u origen, o por cualquier otro de carácter semejante.</p> <hr/> <p>Art. 57. Son deberes del afiliado: (...) b) Combatir toda manifestación de discriminación con relación a raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.</p>
<p>Partido Socialista</p>	<p>Art. 2. (...) b) La igualdad real entre mujeres y varones en el seno del Partido, y la paridad de género en el acceso a los cargos de los órganos directivos partidarios y listas de candidatos/as a cargos públicos electivos.</p>
<p>PRO Propuesta Republicana</p>	<p>Art. 2. La organización del Partido se inspira en las siguientes premisas: La democracia como forma de participación, la corresponsabilidad de los militantes en la vida del Partido, respetar la paridad de género, como así también el respeto a la libertad de conciencia y de expresión. Se garantiza la libertad de discusión interna, tanto a cada afiliado individualmente como a través de diferentes corrientes de opinión.</p>
<p>Partido FE</p>	<p>Art. 3. (...) Con espíritu de movimiento, asegura la integración igualitaria de ambos géneros, garantizando la representatividad de los sectores político, gremial y juvenil.</p>
<p>Confianza Pública</p>	<p>Art. 3. La organización interna del Partido CONFIANZA PÚBLICA se inspira en las reglas democráticas y los siguientes principios:</p> <p>a) La igualdad efectiva de género en el seno del Partido;</p> <p>b) Reconocimiento de los derechos de las minorías y el respeto a la disidencia; (...)</p>
<p>Republicanos Unidos</p>	<p>Art. 7. (...) Nuestro sistema electoral garantiza el acceso igualitario de cualquier persona sin discriminación alguna en virtud de su género, orientación sexual, creencias religiosas, edad, posesión o no de una discapacidad, nivel de ingreso, nivel de estudios, pertenencia o no a determinada asociación, club de fútbol, barrio de nacimiento, etnia, cantidad de apellidos, consideración ideológica o cualquier otro factor que pudiera hacerle creer a alguien que merece un derecho mayor que el de su par. La Junta Electoral arbitrará los mecanismos para que el sistema interno respete formalmente la paridad de género consagrada en la Ley 27.412 y cualquier legislación ulterior aplicable.</p>
<p>Avancemos por el Progreso Social</p>	<p>Art. 2. La organización del Partido se inspira en los siguientes principios: (...)</p> <p>d) La paridad de género en todos los ámbitos de representación política partidaria.</p>

Fuente: Basado en las cartas orgánicas de las organizaciones políticas relevadas, presentadas ante la Justicia Electoral Nacional.

b. Compromisos con la democracia paritaria a nivel partidario en la Ciudad

Para medir el indicador que evalúa el nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género o no discriminación por sexo, se analizaron las cartas orgánicas de todas las agrupaciones políticas habilitadas para competir en el ámbito de la Ciudad y que hubieran obtenido al menos una banca en las últimas elecciones. De los 44 documentos examinados, solo 7 incluyen objetivos o principios específicos de igualdad de género o no discriminación por sexo (cuadro 14), y 5 incluyen objetivos o principios generales de igualdad y no discriminación, sin especificar razones de sexo; el resto de las agrupaciones políticas no incluyen estos principios rectores en sus cartas orgánicas. De esto se deriva que solo el 16 % de las agrupaciones políticas analizadas en la Ciudad han incorporado en sus cartas orgánicas los principios mencionados, lo que resulta en un valor de 21 puntos para este indicador. La falta de compromiso estatutario supone un obstáculo para la paridad intra partidaria, ya que los estatutos o cartas orgánicas constituyen la ley fundamental del partido, regulan los derechos y obligaciones de sus integrantes, y orientan las acciones y comportamientos de las autoridades y los/as afiliados/as.

La baja puntuación obtenida por los partidos políticos en esta dimensión se relaciona, también, con el escaso número de agrupaciones políticas que crearon unidades de la Mujer/Igualdad y el bajo porcen-

taje de agrupaciones que incluyen la agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales. Las unidades de la Mujer/Igualdad son espacios que tienen como finalidad impulsar políticas partidarias que garanticen la democracia paritaria al interior de las agrupaciones políticas, promoviendo una mayor participación de las mujeres en esos ámbitos de toma de decisión. El indicador, que evalúa la existencia de estos espacios en el ámbito interno de las agrupaciones políticas, alcanzó uno de los puntajes más bajos, 18 puntos sobre 100. En la Ciudad, solo 8 agrupaciones políticas cuentan con unidades de la Mujer/Igualdad dentro de sus estructuras, a saber: Unión Cívica Radical, Partido Socialista, Partido Justicialista, Partido de la Concertación FORJA, Compromiso Federal, Partido Izquierda Popular, Pueblo en Marcha y Partido del Obrero. Sin embargo, ninguna de estas cuenta con una habilitación estatutaria para que esas unidades de la Mujer o espacios similares participen en la selección de candidatos/candidatas. Producto de esta ausencia de reglamentación, el indicador respectivo no alcanzó puntaje alguno (0 puntos).

En relación con la inclusión de la agenda de igualdad género en las plataformas electorales, de las cuatro alianzas que compitieron en la última elección ejecutiva de la Ciudad (2019), el análisis arrojó que solo dos incluyeron al menos una propuesta relacionada con la igualdad de género en sus plataformas (cuadro 15) presentadas ante la Justicia Electoral, por lo que el mencionado indicador obtuvo 25 puntos. Esta agenda impulsa la



igualdad real de oportunidades entre mujeres y varones y busca ampliar los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres, promoviendo su autonomía y el desarrollo de capacidades que le permitan mejorar su calidad de vida (Dador y Llanos, 2006).

Por este motivo, es importante que todas las agrupaciones políticas se comprometan, se apropien de esa agenda y diseñen políticas públicas para combatir y erradicar las desigualdades entre mujeres y varones que aún persisten en el ámbito local.⁶⁵



Recuadro 9. Ejes de la agenda de igualdad⁶⁵

Derechos sexuales y reproductivos. Referido a políticas estatales sobre anticoncepción, VIH/SIDA, muerte materna, aborto, estrategias de educación sexual y derecho sexuales.

Igualdad de oportunidades. Referido a políticas que pretenden corregir la discriminación y desigualdad que existe entre hombres y mujeres en la esfera económica, política y social, así como al interior de las familias.

No violencia contra las mujeres. Referido a políticas de prevención y atención dirigidas a erradicar la violencia y el abuso sexual contra las mujeres.

Participación política de las mujeres. Referido a políticas de inclusión de las mujeres en los procesos de participación política y espacios de toma de decisión (Administración pública y dentro de los partidos) así como en espacios de participación social ciudadana.

Por último, el indicador que mide el porcentaje de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria, como se indicó previamente, fue el que obtuvo el mayor puntaje de toda la dimensión (69 puntos). A pesar de ello, las agrupaciones políticas de la Ciudad están lejos de un escenario paritario y, tal como ocurre en el Poder Ejecutivo (ver dimensión IV) y en el Poder Legislativo (ver dimensión V), las mujeres se encuentran en desventaja al momento de ocupar puestos de liderazgo y conducción en las agrupaciones políticas.

En esta línea, a pesar de que la Ley (nacional) de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política establece el respeto de la paridad de género en las elecciones de autoridades y en organismos partidarios (y su violación es causal de

caducidad de la personería jurídica), y que la Constitución de CABA (art. 36) establece que los partidos políticos deben adoptar acciones positivas para el acceso efectivo a cargos de conducción y manejo financiero, las agrupaciones políticas, en promedio, designaron en sus máximos órganos ejecutivos un 34 % de mujeres (cuadro 16). A su vez, de las 44 agrupaciones políticas analizadas, 14 (31 %) tienen a una mujer al frente de la máxima instancia partidaria y solo 10 (22,7 %) superan el 50 % de mujeres en esas instancias de la organización. Entre las agrupaciones que no tienen mujeres desempeñándose como autoridades partidarias se encuentran: Unión de Centro Democrático, Partido de la Concertación FORJA y Partido del Trabajo y la Equidad.

65 Con base en Dador y Llanos (2006).



Cuadro 15. Agrupaciones políticas que incluyen propuestas de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección ejecutiva de la Ciudad (2019)

Alianza 2019	Derechos sexuales y reproductivos	Igualdad de oportunidades	No violencia	Participación política
Frente de Izquierda y de los Trabajadores-UNIDAD	"Por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito. Educación sexual para decidir, anticonceptivos para no abortar, aborto legal para no morir".	"Por los derechos de las mujeres trabajadoras. A igual trabajo, igual salario".	"Plata para combatir la violencia de género, no para el FMI".	No tiene
Frente de Todos	No tiene	No tiene	No tiene	No tiene
Juntos por el Cambio	No tiene	No tiene	No tiene	No tiene
Consenso Federal	No tiene	No tiene	No tiene	"Corresponde asimismo reconocer el rol de las mujeres y los jóvenes, que son parte de las nuevas transformaciones sociales y culturales que la política debe saber interpretar. Esto facilitará su inclusión en los ámbitos decisorios de la vida pública y el establecimiento de una perspectiva de género como parte sustancial de todas las políticas de Estado".

Fuente: Basado en la Justicia Electoral Nacional.



Si bien la normativa no obliga a las agrupaciones políticas al estricto cumplimiento de la alternancia de género en la conformación de sus órganos internos, cinco de las agrupaciones analizadas (11 %) incorporaron voluntariamente en sus cartas orgánicas el requisito de alternancia: la Unión Cívica Radical, el Partido Justicialista, el Frente Grande, el Partido de la Victoria y el Partido de la Concertación-FORJA. Este aspecto no está incluido entre los indicadores del IPP y queda pendiente indagar el cumplimiento de la alternancia en la conformación de las listas de candidatos/as para los máximos órganos ejecutivos de los partidos políticos.

De acuerdo con los datos desagregados por género publicados por la Cámara Nacional Electoral para el año 2017, del total de afiliaciones partidarias registradas en CABA (450.489 personas), el 52,8 % eran afiliadas mujeres (237.721) y el 47,2 % afiliados varones (212.768). Teniendo en cuenta que las mujeres conforman más de la mitad del padrón de afiliados de las agrupaciones políticas que compiten en el distrito estos números no se ven reflejados ni en la composición de las máximas instancias ejecutivas partidarias, ni en la existencia de espacios o instancias de toma de decisión en las agrupaciones que jerarquicen el rol de las mujeres, y tampoco en una agenda común que abogue por los principios de igualdad de género o no discriminación por género.



Cuadro 16. Integración de la máxima instancia ejecutiva partidaria, por género y agrupación política (marzo 2022)

Nombre de la agrupación política	Varones	Mujeres	Total varones y mujeres	% mujeres en máximas instancias ejecutivas
Unión Cívica Radical	8	7	15	46,7
Partido Demócrata Cristiano	8	5	13	38,5
Partido Demócrata Progresista	3	5	8	62,5
Unir	5	1	6	16,7
Coalición Cívica - Afirmación para una República Igualitaria (ARI)	4	5	9	55,6
Partido Socialista	8	3	11	27,3
Pro Propuesta Republicana	4	3	7	42,9
Gen	6	2	8	25,0
Partido Fe	6	1	7	14,3
Partido Demócrata	6	7	13	53,8
Partido de las Ciudades en Acción	7	2	9	22,2
Confianza Pública	5	2	7	28,6

Unión del Centro Democrático	2	0	2	0,0
Republicanos Unidos	6	1	7	14,3
Partido Justicialista	10	11	21	52,4
Partido Intransigente	10	2	12	16,7
Partido Comunista	9	2	11	18,2
Unión Popular Federal	6	5	11	45,5
Frente Grande	9	3	12	25,0
Partido de la Victoria	8	4	12	33,3
Partido Solidario	10	6	16	37,5
Kolina	3	3	6	50,0
Instrumento Electoral por la Unidad Popular	6	4	10	40,0
Nuevo Encuentro por la Democracia y la Equidad	5	4	9	44,4
Partido del Trabajo y del Pueblo	6	5	11	45,5
Partido de la Concertación Forja	9	0	9	0,0
Partido del Trabajo y la Equidad	9	0	9	0,0
Frente Renovador	3	2	5	40,0
Compromiso Federal	5	1	6	16,7
Nueva Dirigencia	7	2	9	22,2
Red por Buenos Aires	9	3	12	25,0
Patria Grande	7	1	8	12,5
Seamos Libres	2	6	8	75,0
Partido Izquierda Popular	1	3	4	75,0
Pueblo en Marcha	5	1	6	16,7
Avancemos por el Progreso Social	6	1	7	14,3



Movimiento Socialista de los Trabajadores	6	2	8	25,0
Izquierda por una Opción Socialista	2	4	6	66,7
Nueva Izquierda	1	1	2	50,0
Partido de Trabajadores por el Socialismo	3	2	5	40,0
Partido del Obrero	4	3	7	42,9
Movimiento de Integración y Desarrollo (MID)	5	2	7	28,6
Unite por la Libertad y la Dignidad	2	5	7	71,4
Movimiento de Jubilados y Juventud	5	1	6	16,7
Total CABA	251	133	384	34,0

Fuente: Basado en información de la Justicia Electoral Nacional.



Recuadro 10. Los roles estratégicos en las agrupaciones políticas y la participación de las mujeres

Si bien el IPP no tiene un indicador específico que mida la participación de las mujeres como apoderadas de partido, ya en la última actualización del IPP para Argentina (Rulli, 2021) se advirtió la relevancia de este cargo. Las personas apoderadas, además de ser representantes legales de la agrupación política ante las autoridades judiciales, electorales y administrativas, son quienes detentan el “poder de lapicera” facilitando o dificultando la inscripción de candidaturas en las listas que luego serán oficializadas para la competencia. El hecho de que las mujeres no puedan acceder a estos cargos estratégicos, o lo hagan en una proporción minoritaria, implica que la protección de sus derechos de participación en la vida interna de las agrupaciones políticas queda en manos de varones (Caminotti y Del Cogliano, 2017).

En la Ciudad, de las 44 agrupaciones políticas habilitadas, 36 informaron a la Justicia Electoral los nombres de sus apoderados/as. La cantidad de apoderados/as por agrupación varía entre 1 y 8, dependiendo de la agrupación y de las regulaciones internas de las mismas. En total, se registraron 112 personas con la función de apoderado/a y, entre ellas, 24 mujeres y 88 varones, resultando solo el 21 % de apoderadas mujeres. En consecuencia, en la Ciudad las mujeres también se encuentran subrepresentadas en lugares estratégicos de la vida partidaria, debiendo enfrentar un nuevo obstáculo para participar activamente de esos espacios de toma de decisión.



Recuadro 11. Manual de paridad para los partidos políticos de la Ciudad

El Observatorio de Reforma Electoral (ORE) elaboró un Manual de paridad para partidos políticos en el ámbito de CABA, como insumo para promover la adecuación paritaria de las actas constitutivas de las alianzas y los reglamentos electorales de las agrupaciones políticas que compiten en elecciones en el ámbito de la Ciudad. El Manual incluye, a su vez, recomendaciones para la prevención y el abordaje de la violencia política por cuestiones de género.

Este trabajo fue compartido con todas las agrupaciones en la etapa de conformación de listas para las elecciones legislativas generales de 2021, con el objetivo de incentivar a los partidos políticos y alianzas al cumplimiento de la paridad y alternancia de géneros. Además, se incluyeron distintos trabajos de relevamiento realizados por el ORE en lo que respecta a sistemas electorales, primarias competitivas y paridad de género⁶⁶.

II.2.8 Dimensión VIII: Gobierno local

La dimensión VIII del IPP analiza la participación política de las mujeres en niveles de gobierno local, tanto en el Poder Ejecutivo como en el Poder Legislativo. En el caso de CABA, este nivel de gobierno se denomina comuna y está gobernada por un órgano colegiado, la Junta Comunal. Para el cálculo de esta dimensión, se tomaron en cuenta 2 indicadores: el porcentaje de mujeres que presiden comunas de la Ciudad a partir de la última elección del 27 de octubre del 2019,

y el porcentaje de mujeres que resultaron electas como integrantes de la Junta Comunal, en la misma elección.

La presente dimensión se ubica entre aquellas que obtuvieron un puntaje medio, con **59,3 puntos** sobre 100, en el quinto lugar del IPP de CABA. El análisis de sus indicadores arroja un claro contraste entre el que evalúa la participación política de las mujeres en las instancias de liderazgo como presidentas de comunas (**26,6 puntos**), y el indicador que mide su presencia en las instancias de participación colegiadas como integrantes de la Junta Comunal (**92 puntos**).

66 Para acceder al contenido completo del Manual: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gca-ba/files/manual_de_partidos_politicos_2020_0.pdf



**Cuadro 17.** Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Gobierno local”

Dimensión	N°	Indicadores	Puntaje
VIII. GOBIERNO LOCAL (COMUNAL)	139	Porcentaje de alcaldesas (presidentas de comuna)	26,6
	140	Porcentaje de concejalas en el gobierno municipal (integrantes de Junta Comunal)	92
	Total dimensión		59,3

Fuente: Basado en indicadores IPP-Atenea.

a. Las comunas de la Ciudad: creación y funciones

Con la sanción de la Constitución de CABA (CABA) en 1996, fueron incorporadas las comunas de la Ciudad, tomando como antecedentes los consejos vecinales que había creado la Ley 19.987/72 Orgánica de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires. En el año 2005, a partir de la sanción de la Ley 1.777 Orgánica de Comunas, se estableció la delimitación de las 15 comunas y la organización de estas como unidades de gestión política y administrativa descentralizada con competencia territorial, patrimonio y personería jurídica propia en la Ciudad.

El gobierno de dichas comunas es ejercido por un órgano colegiado de siete miembros (Junta Comunal) que es elegido en forma directa por la población de la Comuna. El máximo cargo es el de la presidencia de la Junta Comunal, que desempeña “el/la primer/a integrante de la lista que obtenga mayor número de votos en la Comuna”⁶⁷. La presidencia tiene a su cargo la administración general de la Comuna, mientras que los/as integrantes de la Junta se organizan

bajo áreas temáticas de gestión, teniendo en cuenta la estructura del Poder Ejecutivo de CABA⁶⁸. La Ley 1.777/05 también establece que, dentro de las principales funciones y tareas que desarrollan las comunas, se encuentran la iniciativa legislativa y la elaboración de su presupuesto y programa de gobierno, la administración de su patrimonio o el mantenimiento de las vías secundarias y los espacios verdes conforme a su presupuesto⁶⁹.

b. Sistema electoral a nivel comunal

La Ciudad se organiza en 15 comunas funcionando cada una como un distrito único para la elección de sus autoridades. Las juntas comunales se renuevan en su totalidad cada cuatro años y sus integrantes no pueden reelegirse inmediatamente sino con el intervalo de cuatro años. Se eligen de forma directa y conforme al sistema de representación proporcional D’Hondt, y el umbral electoral es del 3 % de los votos válidamente emitidos. Las candidaturas se presentan en listas cerradas y bloqueadas⁷⁰.

67 CCABA, art. 130.

68 Ley 1.777/05, art. 28, 10 y 11.

69 Para más información acerca de las comunas de CABA: <https://www.buenosaires.gob.ar/comunas>

70 CCABA, art. 130. Ley 1777/05, art. 19, 20 y 22. Ley 6.031/18, Anexo I, Código Electoral de CABA, art. 48, 51, 53 y 54.

Al igual que en la elección del Poder Legislativo y del Poder Ejecutivo, previo a las elecciones generales se desarrollan las elecciones primarias (PASO). En dichas elecciones el umbral electoral para poder participar de las elecciones generales es del 1,5% de los votos válidamente emitidos.

c. Participación política de las mujeres en las comunas

En cuanto a presidencias de Comuna, los valores del indicador que mide la presencia de mujeres en pre-

sidencias de comunas se encuentran aún muy lejos de la paridad. Solo dos comunas de las quince (13,3 %) son actualmente presididas por una mujer (comunas 3 y 13), por lo que este indicador del IPP obtuvo un puntaje de 26,6 sobre 100.

Al analizar el recorrido histórico de la participación de las mujeres en este cargo de gobierno, se observa la misma disparidad desde el año 2011 (primeras elecciones para este puesto). En 2011 y 2015, solo dos mujeres resultaron electas como presidentas de sus comunas, respectivamente.



Cuadro 18. Presidentes/as de Comuna electos/as según género, 2019

Varones	Mujeres	Total de varones y mujeres	% Mujeres
13	2	15	13,33 %

Fuente: Basado en datos del TSJ.

Las dificultades en el acceso de las mujeres a estos altos cargos de liderazgo a nivel local pueden explicarse por diversos factores, muchos de estos mencionados en las dimensiones precedentes. Una de las principales razones es el diseño de su sistema electoral. Los/as presidentes de Comuna no son elegidos/as a partir de listas separadas como se mencionó previamente, sino que se corresponden con “el/la primer/a candidato/a de la lista mayoritaria”. Para comprender las oportunidades de acceso a las presidencias de Comuna de las mujeres, por ende, resulta necesario observar los encabezamientos de listas para la

categoría de “Junta Comunal”. Tal como señalan Almaraz y Eizaguirre (2019), se observa una reducción en el porcentaje de listas encabezadas por mujeres para las elecciones de juntas comunales entre 2011 y 2019 inclusive (cuadro 19). El porcentaje de listas lideradas por candidatas mujeres era de un 34 % en las elecciones de 2011, un 36 % en las elecciones de 2015 y descendió al 29 % en las elecciones de 2019 (el menor porcentaje de la serie).

Para las últimas elecciones analizadas (2019), de las 68 listas presentadas en el total de 15 comunas, 20 de estas fueron encabezadas por mujeres. En consecuencia, a pesar



de contar con listas paritarias y alternadas para las candidaturas locales establecidas por la Ley 1.777/05, los encabezamientos

de listas continúan siendo un lugar privilegiado para los varones, como ocurre a nivel del Poder Legislativo de la CABA.



Cuadro 19. Listas de candidaturas a Junta Comunal encabezadas por mujeres (2011, 2015, 2019)

Elección	Listas totales	Listas encabezadas por mujeres	% encabezamiento de mujeres
General 2011	187	60	32 %
General 2015	68	25	37 %
General 2019	68	20	29 %

Fuente: Basado en Almaraz y Eizaguirre (2019).

Por lo general, los estudios sobre gobiernos locales señalan que la cercanía a la población representada y la menor escala son factores que promueven las oportunidades políticas de sectores de la población históricamente subrepresentados, como el de las mujeres. Sin embargo, publicaciones recientes como Campari, Mondino, Arnau-do, Papalia y Torres Otero (2019)⁷¹ han demostrado que, en el caso de Argentina, el acceso de las mujeres a las intendencias (Poder Ejecutivo de los gobiernos locales) es muy bajo, alcanzando apenas el 10,75 % en 2017.

Al analizar cada uno de los distritos sub-nacionales, se observa que las mujeres no llegan a ocupar siquiera el 30 % de las intendencias por distrito.

A diferencia de las presidencias de Comuna, el análisis de las candidaturas y las/os integrantes de Junta Comunal arroja una composición prácticamente paritaria para estos órganos. Un 46 % de los cargos comunales fueron adjudicados a mujeres (48 de 105), lo que le otorga un puntaje en el indicador respectivo de 92 sobre 100 puntos.



Cuadro 20. Integrantes de Junta Comunal electos/as, según género, 2019

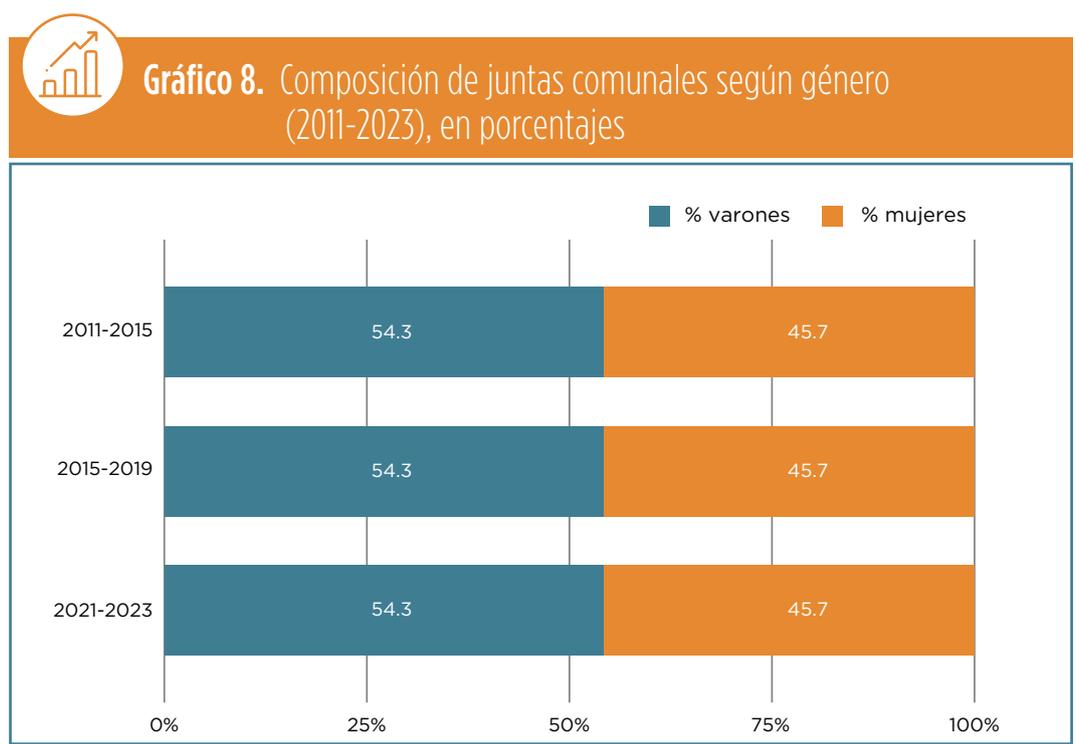
Varones	Mujeres	Total de varones y mujeres	% Mujeres
57	48	105	46 %

Fuente: Basado en datos del TSJ.

71 El trabajo de investigación fue declarado de interés por la Legislatura porteña en 2020 a través de la Declaración N° 274/2020.

Las series históricas indican que el acceso a los puestos en las juntas comunales se ha mantenido en el mismo porcentaje en las elecciones anteriores, y se encuentra muy cercano a la paridad. Esto se debe a la existencia de requisitos de paridad y alternancia para la presentación de listas de Junta Comunal desde que comenzaron a celebrarse elec-

ciones para estos cargos (a partir de 2011). La aplicación de esta norma tuvo un impacto directo en el acceso de las mujeres a los cargos (ver gráfico 8), aunque resta fortalecer el mecanismo y su interacción con otros factores -como, por ejemplo, el sistema electoral- para alcanzar la paridad plena.



Fuente: Basado en las actas de proclamación de candidatos/as a Junta Comunal publicadas por el TSJ de CABA.

Como señalan Archenti y Albaine (2012), el acceso de las mujeres al Poder Legislativo en los gobiernos locales/municipales en Argentina es significativamente mayor que en los cargos ejecutivos electivos, y esto se debe, principalmente a que suele

haber medidas de acción afirmativas, como las leyes de cupo femenino o definitivas como la paridad, que tienden a potenciar la participación política y tienen un impacto efectivo sobre el acceso de las mujeres.





III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

DIMENSIÓN I: Compromisos asumidos por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con la igualdad en la Constitución y en el marco legal

La dimensión I del IPP recoge las condiciones formales mínimas que cada Estado debe implementar para garantizar la igualdad de género en el ejercicio de la participación política. En ese sentido, la Ciudad tiene un sólido marco normativo de reconocimiento de la igualdad para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, siendo esta la cuarta dimensión en la que obtuvo mayor puntaje, alcanzando 80 sobre 100 puntos, y superando los valores obtenidos en el diagnóstico nacional de Argentina (en 2021, 60 puntos) y Córdoba (en 2019, 60 puntos). CABA ha incluido (al igual que las demás jurisdicciones mencionadas) la igualdad como precepto constitucional, cuenta con una ley de acceso a una vida libre de violencia y una ley contra la discriminación. La diferencia comparativa en favor de CABA radica en la existencia de una ley de igualdad entre hombres y mujeres (Ley 474/00), que representa un compromiso legal desde el cual abordar las desigualdades en distintos sectores y áreas de la Ciudad, y desde la cual propiciar intervenciones estatales transversales para políticas públicas igualitarias. La debilidad en la presente dimensión se deriva de la no inclusión del principio de paridad como precepto constitucional.

De manera complementaria a los indicadores del IPP, es importante aclarar que la Ciudad dispone de un robusto marco normativo derivado de regulaciones para todo el Estado argentino, relativo a, por un lado, la suscripción y ratificación a nivel nacional de diversos instrumentos internacionales vinculantes de alcance universal o regional;

y por otro, la legislación de alcance nacional vinculada a identidad de género, matrimonio igualitario, educación sexual integral y, más recientemente, la interrupción voluntaria del embarazo, entre algunas de las leyes más importantes (Rulli, 2021).

Principales recomendaciones

- » Continuar profundizando y ampliando el desarrollo de un marco legal y de acciones estatales para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas de la Ciudad en las esferas civiles, políticas, económicas, sociales, laborales, educativas, culturales y de cualquier otra índole. Esto permitirá avanzar en la implementación del Plan de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones, establecido por la Ley 474/00 de Igualdad con más legislación y políticas públicas (algunas políticas e intervenciones ya implementadas fueron mencionadas en la dimensión I).
- » Fomentar acciones para monitorear el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de implementación de normativas de acoso y violencia política contra las mujeres, y para la realización de diagnósticos sobre violencia política por razones de género; también a través de alianzas con organizaciones internacionales, regionales, nacionales y locales, con organismos dependientes del GCABA o vinculados.

» Profundizar, por parte de las autoridades públicas de CABA, la tarea de sensibilización y capacitación sobre democracia paritaria, mediante campañas asertivas que visibilicen las desigualdades de acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, y difundan los compromisos constitucionales y legales vigentes en CABA, y aquellos derivados de instrumen-

tos internacionales vinculantes y no vinculantes (ODS, etc.) en materia de igualdad, no discriminación y ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.

» Promover la incorporación del principio de paridad de género - actualmente presente en el marco legal- en la Constitución de la Ciudad⁷².

DIMENSIÓN II: Ejercicio de las mujeres del derecho al sufragio

La dimensión II del IPP monitorea el ejercicio del derecho a elegir democráticamente a las autoridades. Para medir los niveles de participación electoral, el IPP considera el porcentaje de mujeres que, estando habilitadas para votar en la última elección ejecutiva realizada en la Ciudad (27 de octubre del 2019), ejercieron su derecho al voto.

En esta dimensión la Ciudad obtuvo uno de los puntajes más altos, el tercero en la estimación del IPP, alcanzando 80,8 puntos sobre 100. El desempeño en esta dimensión se asemeja al reportado a nivel nacional en 2021 (82,8 puntos). La actualización nacional del IPP en 2021 (medición previa, en 2016) y la aplicación en CABA en 2022, constituyen las primeras mediciones de esta dimensión, debido a que en años

anteriores no se contaba con la información de tasas de participación electoral desagregada por género.

La obligatoriedad del voto en Argentina y las características del empadronamiento obligatorio y automático de votantes a través del Registro Electoral nacional se ven reflejados en los altos niveles de participación electoral registrados en la última elección ejecutiva de la Ciudad en 2019 (80,8 %). A ello se suma la ampliación de los derechos políticos para la juventud y para la población migrante promovidos en la Ciudad, todo lo cual contribuye a facilitar el ejercicio de derechos políticos por parte de la ciudadanía en general y de las mujeres en particular, que representan el 52,1 % del padrón nacional y el 54,3 % del registro de electores/as extranjeros/as.

72 El art. 60 de la CCABA establece que la necesidad de reforma constitucional debe ser declarada por ley aprobada por mayoría de dos tercios del total de miembros de la legislatura, y que la misma debe indicar en forma expresa y taxativa los artículos a ser reformados.



Principales recomendaciones

Comprometer a la Cámara Nacional Electoral y al futuro Tribunal Electoral de la Ciudad para que publiquen los datos del padrón electoral y de participación electoral de ciu-

dadanos/as argentinos/as y de extranjeros/as desagregados por género en futuros procesos electorales para todos los niveles de elección, de acuerdo a la Ley 26.743/12 de Identidad de Género⁷³.

DIMENSIÓN III: Adopción de medidas de cuota o paridad

La dimensión III monitorea los esfuerzos del Estado para generar condiciones –a través de medidas de acción positiva o paritarias– que aseguren la presencia de mujeres en cargos de toma de decisiones, en la Administración pública y en órganos colegiados electivos. La Ciudad alcanzó, en esta dimensión, su segundo mejor valor entre todas las dimensiones del IPP, con 88,9 puntos sobre 100, superando casi por 30 puntos la estimación para Córdoba (59,8, en 2019), y levemente a la reciente medición a nivel nacional (86,8, en 2021). La fortaleza del diseño institucional de cuota/paridad del IPP en CABA deriva exclusivamente del marco normativo paritario para cargos públicos electivos de órganos colegiados. No existen regulaciones que garanticen el acceso de las mujeres a altos cargos de la Administración pública (ni la Ciudad ni Argentina poseen normativa en ese sentido). En todos los demás indicadores de la dimensión (cargos colegiados), la Ciudad obtuvo el máximo puntaje, como consecuencia del diseño de una normativa inclusiva de género para el acceso a cargos electivos a nivel de Ciudad y locales.

En efecto, CABA tiene desde 2018 su propio Código Electoral que instituye el principio de paridad de género con alternancia y secuencialidad para todos los cargos públicos electivos de órganos colegiados (Legislatura y juntas comunales), aunque previa y tempranamente, ya en 2005, se había adoptado la participación equivalente de género para los niveles locales (Ley Orgánica de Comunas 1.777/05). Existe, además, previsión de sanciones por incumplimiento (no oficialización de listas) y mecanismos de reemplazo con criterio de género. Cabe advertir que la vigencia de la norma paritaria para las elecciones de diputados/as para la Legislatura de la Ciudad (desde 2019) y de integrantes de Junta Comunal (desde 2011) incrementó, por supuesto, la presencia de mujeres en los cargos electivos. No obstante, la interacción con otros factores del sistema electoral puede condicionar la participación efectivamente equivalente.

Principales recomendaciones

- » Promover normativa que establezca un porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la Administración pública de la Ciudad.

⁷³ De acuerdo con esta ley, toda persona tiene derecho a ser tratada de acuerdo a su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada. El Registro Nacional de las Personas informará el cambio de documento nacional de identidad a la Secretaría del Registro Electoral correspondiente para la corrección del padrón electoral. Texto completo de la normativa: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

- » Considerar por parte del GCABA, la creación de un Observatorio de Paridad en el Gobierno de la Ciudad, con propósitos de monitoreo del cumplimiento de la normativa paritaria y del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, y para la recolección, producción, registro y sistematización de información al respecto.
- » Asegurar el principio de alternancia como requisito obligatorio, además de la paridad de género, en las nominaciones para la com-

posición de todos los órganos colegiados internos de las agrupaciones políticas (mesas directivas, congresos partidarios, asambleas, etc.).

- » Incorporar medidas de paridad horizontal en el marco regulatorio de las agrupaciones políticas para que postulen encabezamientos paritarios en el conjunto de las listas electorales, de acuerdo a las recomendaciones internacionales.

DIMENSIÓN IV: Poder Ejecutivo y Administración pública

La dimensión IV mide la presencia de las mujeres en el Gobierno de la Ciudad y las condiciones existentes para influir en el diseño de las políticas públicas. El análisis sobre los resultados para esta dimensión arroja dos conclusiones. En primer lugar, la presencia de mujeres en la arena ejecutiva de la Ciudad se encuentra lejos de un escenario paritario y las funcionarias encuentran mayores desventajas que sus colegas varones al momento de ocupar las carteras ministeriales más importantes. Si bien en el Poder Ejecutivo las mujeres ocupan al menos un tercio de los cargos en la alta administración pública, las desigualdades de género prevalecen en la distribución del trabajo que organiza la estructura ejecutiva. En otras palabras, en la Ciudad las mujeres que alcanzan los altos mandos no pueden sortear la designación estereotipada de las funciones públicas y quedan supeditadas a liderar ministerios asociados a las agendas de cuidado

y reproducción. A su vez, la presencia de más mujeres en los mandos medios da cuenta de las dificultades que encuentran para escalar a los altos mandos. En consecuencia, prevalecen barreras invisibles también conocidas como “techos de cristal” que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión.

En segundo lugar, la institucionalización de un mecanismo de género en la arena ejecutiva se encuentra a medio camino, luego de la particularidad histórica de haber sido temprana y pionera la Ciudad, en ese sentido. La jerarquización de un mecanismo de género para acelerar la igualdad en la estructura de la Administración pública presenta cierto estancamiento. Esto es especialmente llamativo en comparación con las experiencias nacional y provinciales, donde en los últimos años se avanzó en la creación de ministerios específicos en la materia.



Principales recomendaciones

- » Promover la adopción de medidas paritarias para los altos cargos en el Poder Ejecutivo y normativa específica para designaciones en altos mandos en el Gabinete de Ministras/os.
- » Institucionalizar, mediante aprobación de normativa pertinente por parte del GCABA, que los/as ministros/as reporten periódicamente el estado y avances hacia la paridad política en los mandos medios y altos de sus ministerios cada vez que sugieran un nombramiento de un/a funcionario/a al/la jefe/a de Gobierno o al/la jefe/a de Gabinete de Ministros/as o con periodicidad anual.
- » Proponer, desde la Subsecretaría por la Igualdad entre varones y mujeres del GCABA, cursos de formación y capacitación para funcionarios y funcionarias, que visibilicen la distribución feminizada de los puestos y funciones en el Ejecutivo y propongan medidas para transformar las prácticas culturales estereotipadas.
- » Institucionalizar y expandir, desde la Secretaría de Transformación Cultural del GCABA, programas de mentoreo y liderazgo en el Poder Ejecutivo que visibilicen las capacidades profesionales y políticas de las mujeres en la gestión pública. Además, incorporar herramientas de monitoreo para evaluar el impacto de dichos programas sobre el acceso efectivo de las mujeres a puestos de liderazgo.
- » Institucionalizar con jerarquía ministerial el mecanismo para el adelanto de las mujeres para fortalecer la estrategia transversal por la igualdad de género, garantizar su financiamiento y recursos, así como promover la creación, consolidación e institucionalización de puntos focales transversales en la estructura de los ministerios.

DIMENSIÓN V: Poder Legislativo

La dimensión V mide la presencia de las mujeres en el cuerpo legislativo y las condiciones existentes para influir en el diseño y aprobación de leyes de la Ciudad. En ese sentido, la aplicación –a partir de la sanción del Código Electoral de CABA– del requisito de paridad y alternancia entre sexos para la conformación de las listas de precandidatos/as y candidatos/as a la Legislatura de la Ciudad ha demostrado tener un impacto positivo en el acceso de las candidatas mujeres al Poder Legislativo.

Las alianzas electorales que compitieron

en las elecciones legislativas del año 2021⁷⁴ tuvieron un alto grado de cumplimiento del requisito de paridad para la conformación de las listas de candidatos/as, tanto titulares como suplentes. Con 100 puntos en el indicador del IPP que mide el porcentaje de mujeres inscritas como candidatas, la Ciudad se posiciona por encima del distrito nacional (con 83,6 puntos en 2016 y 95 puntos en 2021) y del distrito subnacional de Córdoba (78,2 puntos en 2019). El 100 % de las alianzas cumplieron con la normativa paritaria, pero ninguna optó por encauzar su lista con una candidata mujer, a

74 Se analizaron las fuerzas que obtuvieron bancas tras la elección.

diferencia de Córdoba (2019), donde sí hubo listas encabezadas por mujeres, y del diagnóstico nacional de Argentina (2016, 2021). Los puestos de mayor posibilidad de acceso a la Legislatura aún se encuentran monopolizados por candidatos varones.

Aunque las mujeres pueden participar de manera paritaria en las listas de candidaturas, las condiciones de participación durante las contiendas electorales y, posteriormente, en el ejercicio de los cargos no se dan en condiciones de igualdad con los candidatos varones. Esto fue demostrado en diversos estudios e investigaciones que analizaron el fenómeno de la violencia política de género en sus diversas modalidades (ELA, 2021; PNUD, ONU Mujeres, IDEA Internacional, 2020), incluida la que ocurre en la dimensión virtual de las redes sociales (Defensoría del Pueblo, 2021).

A partir de los resultados de la última elección (2021), un 46,7 % de las bancas fueron asignadas a candidatas mujeres, quienes se incorporaron como diputadas en la Legislatura porteña. Tal como se señaló en la dimensión V, las características del sistema electoral y la falta de una regulación de los encabezamientos de listas pueden condicionar el acceso paritario a las bancas en juego. Sin embargo, al recolectar información acerca del tipo de participación que tienen las mujeres que forman parte del cuerpo legislativo, el IPP revela que la participación en instancias de liderazgo político, como la Mesa Directiva y jefaturas de bloques partidarios, es nula o baja, respectivamente. A nivel nacional, esta situación se replica, según el IPP de 2021

para Argentina. Este escenario se repite en el análisis de las presidencias de comisiones; a pesar de presidir el 50 % de las comisiones permanentes, las mujeres presiden menos del 30 % de las comisiones de “producción y preservación del sistema”.

A nivel institucional, la Legislatura de la Ciudad aún no cuenta con una unidad técnica para la transversalización de género ni una bancada femenina, como tampoco ocurre a nivel nacional en Argentina (Rulli, 2021) y en la provincia de Córdoba (Camino-tti y Freidenberg, 2019).

Principales recomendaciones

- » Realizar jornadas de sensibilización y difusión, a través de la Comisión de Mujeres, Géneros y Diversidades de la Legislatura, sobre la violencia política de género y sus manifestaciones en el Poder Legislativo, orientadas a concientizar acerca de los efectos nocivos en la participación política de las mujeres y disidencias.
- » Aprobar un protocolo de abordaje de situaciones de violencia de género para legisladores/as, trabajadoras/es y funcionarias/os de la Legislatura, en el marco de la Ley 6.083/18 que obligó a los poderes del Estado a sancionar sus propios protocolos de actuación.
- » Promover la incorporación en el Código Electoral de CABA de un artículo para que los y las candidatos/as a cargos electivos locales deban completar el curso sobre la “Ley Micaela” (Ley 6.208/19, adhesión a la normati-



va nacional). E, instituir a la Comisión de Mujeres, Géneros y Diversidades, como la entidad encargada de garantizar la realización de los cursos y el monitoreo sobre la implementación de la Ley Mi-caela en el cuerpo legislativo hasta que se cree una unidad técnica para la transversalización de género.

- » Impulsar nuevamente el debate legislativo de aquellos proyectos de ley que regulan las precandidaturas y candidaturas a cargos electivos e incorporan normativa específica para aquellas personas condenadas por delitos contra la integridad sexual o violencia de género
- » Promover la creación de una unidad téc-

nica para la transversalización de género en la Legislatura, que cuente con la jerarquía y recursos (financieros y humanos) para garantizar su funcionamiento.

- » Promover reformas que incluyan cláusulas de paridad de género para la designación de autoridades de las mesas directivas, los bloques partidarios y las comisiones permanentes (con especial atención a las comisiones tipificadas como de producción y preservación del sistema). Ampliar el debate en torno a la profundización de reformas integrales en las estructuras, funcionamiento y mecanismos parlamentarios vinculados a parlamentos sensibles al género.

DIMENSIÓN VI: Poder Judicial y Poder Electoral

La dimensión VI del IPP mide la presencia de las mujeres en la Administración de Justicia y las condiciones existentes para influir en ella. La Ciudad obtuvo, en esta dimensión, el puntaje más alto posible, 100 puntos. Esto implica que cada uno de los indicadores que componen esta dimensión alcanzó el máximo puntaje posible. Si bien el valor alcanzado supera al logrado por Córdoba (que tuvo, también, su mejor puntaje en esta dimensión, con 66,7 puntos en 2019), esta situación es particular y excepcional de CABA, ya que el TSJ de la Ciudad, hasta tanto no se constituya el nuevo Tribunal Electoral, cumple la función del máximo tribunal de justicia y la función electoral del distrito y, por tanto, la composición del mismo determina la valoración óptima por estar integrado mayoritariamente por mujeres (60 %) y presidido por una mujer. A su vez, el Poder Judicial tiene, en su ámbito, un mecanismo de género,

precisamente la Oficina de Género dependiente del TSJ.

El hecho de haber logrado el puntaje óptimo del IPP -debido a la doble función realizada por el TSJ y la decisión metodológica de alimentar los indicadores referidos al Tribunal Electoral con la información del TSJ- no debe soslayar los desafíos al Poder Judicial de la Ciudad y de las futuras instancias electorales. A diferencia de lo que ocurre en el Poder Judicial nacional, donde los funcionarios varones tienen el doble de chances de convertirse en máximas autoridades en comparación con sus pares mujeres (Oficina de la Mujer CSJN, 2021)⁷⁵, en la Ciudad se observa que, en los últimos años, la brecha se acorta en estas instancias y la participación se torna más paritaria. Del total de magistrados/as locales, más del 46 % son mujeres. Sin embargo, la mayor proporción de ellas se ubica en los cargos

75 Corte Suprema de Justicia de la Nación. República Argentina. (2021). Oficina de la Mujer. Mapa de Género (2021). Disponible en <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html>

de menor jerarquía, como el de defensoras y asesoras titulares, con el 60 % y el 50 %, respectivamente. En todos los casos, las mujeres que acceden a esos cargos deben superar una carrera de obstáculos (Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, 2016)⁷⁶.

Otro aspecto desafiante a tener en cuenta refiere al proceso de selección y designación de jueces y juezas en el distrito. A pesar de que el IPP no incluye ningún indicador en esta dimensión que permita analizar esa instancia de certificación y nominación de candidatas/as, resulta pertinente mencionar que el Consejo de la Magistratura de CABA es el órgano encargado de llevar adelante esta tarea, mediante un procedimiento que combina el mérito con criterios políticos. Este sistema debe asegurar el acceso igualitario a los cargos de la Magistratura y, como se destacó en el trabajo del Observatorio de Género antes mencionado, en la Ciudad algunas etapas del proceso afectan especialmente a las mujeres, lo que les hace más dificultoso el acceso a puestos de mayor jerarquía y de mejor remuneración⁷⁷. En la última medición del IPP de Argentina (2021), se releva la composición por género de todos los distritos que cuentan con Consejo de la Magistratura y, para el caso de CABA,

ese relevamiento muestra una integración del 56 % por varones⁷⁸.

Principales recomendaciones

- » Impulsar la conformación paritaria de las máximas autoridades del Instituto de Gestión Electoral y del Tribunal Electoral, los dos nuevos organismos electorales que tendrá la Ciudad de acuerdo a lo establecido en su Constitución y Código Electoral vigentes. Será fundamental que estos nuevos organismos mantengan la trayectoria del TSJ en relación con la paridad -y, en particular, el trabajo realizado por su Oficina de Género, en línea con los instrumentos internacionales y regionales en la materia, a pesar de que no esté requerido por la normativa recientemente aprobada.
- » Promover que la Oficina de Género, como mecanismo a cargo de impulsar la agenda de igualdad de género del Tribunal, monitoree la situación de las mujeres en el TSJ para asegurar una composición paritaria allí donde se detecten inequidades.
- » Impulsar estudios cualitativos sobre el impacto que tienen los programas de difusión y capacitación sobre violencia de

76 Observatorio de Género en la Justicia (2016). “El Género en la Justicia Porteña”. Consejo de la Magistratura. Poder Judicial de CABA. Recuperado el 17 de mayo de 2022 de <https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/publicaciones/149C135241B1DF38FFD3A2C184F21BB1>

77 La Asociación Civil para la Igualdad y la Justicia (ACIJ) creó la Plataforma “Concursos Transparentes” en el marco de su Programa “Poder Judicial y Democracia”, para obtener datos sobre la composición y funcionamiento de los consejos de la Magistratura de las distintas provincias del país. Para la Ciudad de Buenos Aires realizaron un monitoreo durante el período 2010-2012, mediante el cual se mostró que dicho proceso presentaba inequidades y afectaba especialmente a las mujeres, a pesar de que la Justicia de la Ciudad es la más nueva del país. Para acceder al informe completo: <https://concursostransparentes.acij.org.ar/>

78 Rulli (2021).



género implementados a partir de la Oficina de Género, tal como hace el Observatorio del Consejo de la Magistratura de la Ciudad.

- » Aprobar el protocolo para prevenir, tratar y eliminar las violencias y el acoso por causas de género en el ámbito laboral del Poder Judicial de la Ciudad, en el marco de la Ley 6.083/18 que obliga a los poderes del Estado a sancionar sus propios protocolos de actuación.

DIMENSIÓN VII: Partidos políticos

La dimensión VII mide la presencia de las mujeres en las estructuras partidarias y la existencia de condiciones que les permitan influir en la toma de decisiones de los partidos y, por tanto, en la agenda política y el debate público. Esta dimensión es la más crítica, con el puntaje más bajo de todo el IPP para CABA, 26,6 puntos, apenas por arriba de la medición alcanzada por Córdoba en 2019 (26,3 puntos) y a nivel nacional Argentina en su última actualización del año 2021 (26,2 puntos). El magro resultado obtenido en esta dimensión pone en evidencia el déficit de representación por parte de las agrupaciones políticas en materia de igualdad de género, sobre todo teniendo en cuenta que las mujeres conforman más de la mitad del padrón de afiliadas/os de las agrupaciones políticas del distrito. De acuerdo con los datos desagregados por género publicados por la Cámara Nacional Electoral para el año 2017, del total de afiliaciones partidarias registradas en CABA (450.489 personas), el 52,8 % eran afiliadas mujeres (237.721) y el 47,2 % afiliados varones (212.768)⁷⁹. Estos números no se ven reflejados ni en la composición de las máximas instancias ejecutivas partidarias, ni en la existencia de espacios o instancias de toma de decisión en las agrupaciones que jerarquicen el rol de las mujeres, y tampoco en una agenda común que

abogue por los principios de igualdad de género y/o no discriminación hacia las mujeres.

De los indicadores que conforman esta dimensión, el mejor puntuado es el que mide el porcentaje de mujeres en las máximas instancias ejecutivas partidarias (69 puntos), con desempeño relativamente similar que el registrado en las mediciones de los IPP de Córdoba en 2019 (71, 6 puntos) y de Argentina en 2016 (56,4 puntos) y 2021 (59,2 puntos). Sin embargo, la presencia de mujeres en las máximas instancias partidarias de la Ciudad llega al 34 % de los cargos y solo el 31% de las agrupaciones políticas relevadas tienen a una mujer como máxima autoridad ejecutiva. En el caso de Córdoba, el 36 % de esas instancias están ocupadas por mujeres. Ambas mediciones subnacionales superan el promedio nacional para 2021, donde la presencia femenina en los órganos partidarios fue del 29,6 %⁸⁰.

Como se analizó en la dimensión IV para los cargos ejecutivos electos y los de la alta administración pública, las agrupaciones políticas también son espacios generizados donde las mujeres se encuentran con un nuevo techo de cristal que las pone, desde el inicio de sus carreras y a pesar de las medidas positivas implementadas, en una desigualdad real sustantiva en

79 Cámara Nacional Electoral. Disponible en <https://www.electoral.gob.ar/nuevo/paginas/datos/afiliacionesdatos.php>

80 Rulli (2021), Caminotti y Freidenberg (2019).

comparación con sus pares varones. En relación a “las mujeres que sí llegan”, será interesante ver, por un lado, cómo evoluciona esa presencia femenina al frente de las organizaciones partidarias y si se logra producir un efecto dominó en el resto de los partidos políticos que aún se resisten a la conducción femenina y, por el otro, observar qué tipo de liderazgos ejercen esas mujeres, en un mundo dominado por varones que despliegan múltiples resistencias ante su avance. De acuerdo al informe publicado por ELA (2021) y destacado ya en la dimensión V (recuadro 8), las mujeres deben soportar situaciones de violencia basada en género a raíz de su participación política. Más del 45 % de las mujeres entrevistadas para ese trabajo refieren haber sufrido una situación de violencia política por cuestiones de género en la sede del propio partido político o reuniones y otras actividades partidarias. En casi el 60 % de los casos relatan que el agresor es un varón integrante de su misma agrupación política⁸¹. El desafío para “las que llegan” será no quedar absorbidas por este modelo cultural masculino de liderazgo, y poder generar, aún en minoría, una masa crítica capaz de cambiar la estructura de poder y los modos de la política para que sea favorable a las mujeres, haciendo uso de las redes de aliadas/os y de recursos que tengan disponibles en sus organizaciones de pertenencia para acelerar su crecimiento cuantitativo y mejorar así su posición en general (Osborne, 2005).

A ese indicador del IPP le siguen en puntuación los indicadores que miden el porcentaje de partidos políticos que incluyen agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección ejecutiva local (25 puntos), el nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo (21 puntos) y el porcentaje de partidos políticos con unidades de la Mujer/Igualdad (18 puntos). Sin puntuación (0) se encuentra el indicador que indaga sobre la existencia de alguna habilitación normativa de la unidad de la Mujer/Igualdad en la definición de candidaturas, de la misma manera que se observó en las mediciones de Córdoba (2017) y ambas estimaciones para Argentina (2016 y 2021). Se observa así una tendencia, tanto a nivel subnacional como nacional, respecto de la nula incidencia que las agrupaciones políticas asignan a esos espacios al momento de conformar su oferta electoral. Si bien el IPP no considera el rol de los/las apoderados/as partidarios/as, esta figura del sistema electoral argentino sí tiene un rol clave en la inscripción de candidaturas que luego serán oficializadas para la competencia y, como se señaló anteriormente, se encuentra generalizado y mayoritariamente desempeñado por varones.

Allí donde existe una norma específica que regula el acceso de las mujeres, tanto a cargos electivos como a partidarios, la situación de ellas mejora, aunque se encuentran lejos de lograr una presencia paritaria. Las agrupaciones políticas respetan la

81 Violencia por motivos de género en la política local: experiencias de legisladores y legisladoras de CABA (2021). Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). <https://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cni=87&opc=53&codcontenido=4443&codcampo=20>



Ley 27.412/17 de Paridad de Género, pero eso no implica que respeten su espíritu (Hinojosa y Vázquez Correa, 2018). Cuando la adopción de mecanismos que mejoran las condiciones mínimas para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones queda en manos de las agrupaciones políticas, el saldo es deficitario, al punto que, de las dos alianzas mayoritarias que compitieron en la última elección para jefe/a de Gobierno de la Ciudad en 2019, ninguna incluyó la agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales presentadas ante la Justicia. El Frente de Izquierda y de los Trabajadores-UNIDAD y Consenso Federal, las otras dos alianzas que participaron en esa elección la incorporaron, aunque de forma parcial.

A pesar del escaso compromiso observado en relación con la agenda de igualdad de género, tanto en los estatutos como en las plataformas de gobierno de los partidos; del escaso número de agrupaciones políticas que cuentan con Unidades de la Mujer o espacios similares; y de la falta de un mecanismo que las incluya en la mesa de toma de decisiones de la organización y las candidaturas; al observar la conformación de las máximas instancias partidarias, se encuentra una mejora de la presencia de las mujeres al interior de las agrupaciones.

Principales recomendaciones

- » Promover acciones, desde las máximas autoridades partidarias, que visibilicen el impacto de los mandatos culturales y sesgos masculinizados diseñando capacitaciones/cursos con el objetivo de generar una nueva cultura política igualitaria, inclusiva y libre de violencia contra las mujeres al interior de sus agrupaciones políticas.
 - » Promover la incorporación de la agenda de igualdad y/o no discriminación por motivos de género en las cartas orgánicas y plataformas de gobierno de las agrupaciones políticas que compiten en el ámbito de la Ciudad, en sintonía con las demandas de la sociedad y de distintos actores no gubernamentales que la impulsan.
 - » Impulsar la adecuación de las cartas orgánicas y reglamentos electorales de las agrupaciones políticas o alianzas electorales que aún mantienen en dichos documentos referencias a la “ley de cupo” o a la “Ley Nacional 24.012”, para que incorporen en los textos la ley nacional de paridad vigente 27.412/17.
 - » Establecer la obligación legal de publicar, en los sitios web oficiales de cada agrupación política, información que incluya listados de autoridades partidarias y sus estatutos y plataformas electorales vigentes, para garantizar la transparencia y mejorar el acceso a información pública valiosa por parte del electorado.
 - » Garantizar una participación paritaria de las mujeres en todas las estructuras partidarias (mesas/juntas directivas, congresos partidarios, asambleas y concejos comunales, entre otros) y una mayor injerencia en los espacios de toma de decisión.
 - » Promover la creación de unidades de la Mujer o espacios similares al interior
- » Promover la sanción de una ley de partidos políticos para la Ciudad, tal como lo establece su Constitución, que incluya, además de la paridad, el requisito de alternancia entre géneros para la conformación de las listas a cargos electivos y partidarios, no contemplado por la Ley Nacional 27.412/17; y que dicha ley, además, establezca criterios de financiamiento con perspectiva de género dirigido a la formación y capacitación política de las mujeres en las organizaciones partidarias, tal como lo establece la Ley 26.215/07.

de las agrupaciones políticas que compiten a nivel local, que cuenten con una agenda con perspectiva de género y el compromiso de impulsarla.

- » Impulsar colaboraciones o asistencias técnicas entre las agrupaciones políticas y organismos gubernamentales que abordan la temática electoral para la elaboración de documentos de trabajo, manuales o protocolos que contribuyan al debate y garanticen el cumplimiento de la paridad y alternancia de géneros en la conformación de órganos partidarios.
- » Impulsar la elaboración de protocolos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia política por cuestiones de género en las organizaciones partidarias.
- » Impulsar la incorporación de un nuevo artículo en el Código Electoral local que establezca que todos aquellos/as candidatos/as que compitan por cargos electivos de la Ciudad deben completar la capacitación vinculada a la Ley 6.208/19 (Ley Micaela).
- » Impulsar el debate al interior de los organismos partidarios sobre los requisitos de idoneidad y causales de inelegibilidad (entre ellas incurrir en violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones) para aquellos/as afiliados/as que aspiren a cargos electivos y partidarios, dejando asentadas dichas causales en sus documentos internos (carta orgánica).

La dimensión VIII mide la presencia de las mujeres en los gobiernos municipales y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas

públicas a nivel municipal, donde la Ciudad alcanzó un puntaje de 59,3 puntos. De manera similar a lo que se mostró en relación con la dimensión del Poder Legislativo, la inclusión del requisito de la paridad para la conformación de listas en las juntas comunales tiene un impacto positivo sobre la participación de las mujeres en este nivel de gobierno, de forma tal que casi alcanzan la paridad (46 %, equivalente a 92 puntos en este indicador). Y de manera similar a lo mostrado en la dimensión del Poder Ejecutivo, los cargos de liderazgo se encuentran aún lejos de propiciar la participación de las mujeres en pie de igualdad con los varones. El estudio de las presidencias de las juntas comunales muestra que las mujeres tan solo accedieron a un 13,3 % de las presidencias de las quince comunas (26,6 puntos para el indicador respectivo). En el acceso a este cargo se presentan los mayores desafíos para las mujeres y, como se ha analizado, esta situación se encuentra directamente sujeta a la conformación de listas partidarias y los encabezamientos de estas, dadas las características de su sistema electoral.

Los resultados de los indicadores alcanzados en CABA son similares a los obtenidos en la aplicación del IPP en el nivel municipal en la provincia de Córdoba en 2019 (concejos deliberantes muy cercanos a la paridad: 45 %, e intendencias muy lejos, con un 14,5 %) y, en cuanto a su comparación con la aplicación del IPP a nivel nacional en Argentina en 2021, la situación de CABA es levemente mejor en ambos indicadores (40 % de las bancas de los concejos a nivel nacional corresponden a mujeres y estas ocupan tan solo un 12,3 % de las intendencias).



DIMENSIÓN VIII: Gobierno Local (comunas)

Principales recomendaciones

- » Impulsar un debate para el logro de una reforma que incorpore la “paridad horizontal” (Caminotti y Del Cogliano, 2017) para las listas de precandidatos/as y candidatos/as a integrantes de Junta Comunal que se presenten en más de una comuna para combatir las dificultades de acceso a las presidencias de Comuna.
- » Fomentar la introducción de la agenda de género y diversidades en todas las comunas de la Ciudad e institucionalizar mecanismos y acciones impulsadas e implementadas desde esta agenda como,

por ejemplo, la creación de espacios en las Comunas para la realización de talleres con la comunidad sobre estas temáticas con una asignación presupuestaria propia.

- » Impulsar la realización de estudios diagnósticos junto a organizaciones de la sociedad civil y asociaciones de mujeres y diversidades para evaluar las condiciones de participación y ejercicio de los cargos de las mujeres en los gobiernos comunales desde un enfoque interseccional, para evaluar los niveles de violencia política por razones de género en este nivel de gobierno.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, FUENTES NORMATIVAS Y OTRAS

Referencias bibliográficas

Albaine, L. (2007). Mujeres representantes: desde el Concejo Deliberante a la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires. IV Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Almaraz, G. y Eizaguirre, M.V. (2019). Representación de las mujeres en la Ciudad: paridad y encabezamiento de listas en las Comunas. En *Hacia una representación paritaria en Argentina*. *Revista del Observatorio de Reforma Electoral* (6). Disponible en: <https://www.buenosaires.gob.ar/gobierno/revista-digital>

Archenti, N. y Tula, M. I. (eds) (2008) *Mujeres y Política en América Latina. Sistemas Electorales y Cuotas de Género*. Buenos Aires: Heliasta.

Archenti, N. y Tula, M. I. (2010). La incorporación de las cuotas a nivel subnacional. Avances y obstáculos para su efectividad en las provincias argentinas. V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires.

Archenti, N. y Albaine, L. (2012). Las mujeres en los gobiernos locales. Argentina, 2007-2011. *Revista SAAP. Publicación de Ciencia Política de la Sociedad Argentina de Análisis Político*, 6(2), 227-247. ISSN: 1666-7883. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387136368001>

Borner, J., Marx, J., Caminotti, M., y Rodríguez Gustá, A. L. (2009). *Ideas. En presencia y jerarquías políticas: Claroscuros de la igualdad de género en el Congreso Nacional de Argentina*. PNUD-Prometeo Libros.

Caminotti, M., Rotman, S., y Varetto, C. (2011). Carreras políticas y oportunidades “generalizadas” en la provincia de Buenos Aires, Argentina (1983-2007). *Postdata*, 16(2), 191-221.

Caminotti, M. (2013). La representación política de las mujeres en el período democrático. *Revista SAAP*, 7(2), 329-337. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-19702013000200011&lng=es&tlng=es.

Caminotti, Mariana y Del Cogliano, Natalia (2017). La paridad política en Argentina. Avances y desafíos. Diagnóstico nacional de Atenea en Argentina. PNUD, ONU Mujeres e IDEA Internacional.

Caminotti, Mariana y Freidenberg, Flavia (2019). El camino de la paridad. Diagnóstico subnacional de Atenea en Córdoba. PNUD, ONU Mujeres e IDEA Internacional.

Caminotti, M., y Del Cogliano, N. (2019). El origen de la “primera generación” de reformas de paridad de género en América Latina. Evidencia de Argentina. *Política y gobierno*, 26(2), 205-218. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372019000200205&lng=es&tlng=es.

Campari, S., Mondino, S., Arnaudo, N., Papalía, N., y Torres Otero, E. (2019). Mujeres y gobiernos locales. Estado abierto. *Revista sobre el Estado, la Administración y las Políticas Públicas*, 3(3), 95-118. Recuperado a partir de // publicaciones.inap.gob.ar/index.php/EA/article/view/121

Centro de Estudios Metropolitanos. (2021). Las desigualdades en la Ciudad de Buenos Aires. Documento CEM N° 39, Julio. Recuperado de: <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/2021/07/14/desigualdades-caba/>

Dador, J. y Llanos, B. (2006). *La igualdad esquivada. Una mirada de género a las elecciones generales 2006*. Asociación Civil Transparencia e IDEA Internacional. Lima.

Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2021). Monitoreo de cumplimiento de paridad en las listas de precandidaturas nacionales y provinciales para las PASO 2021. Disponible en: [Monitoreo-Paridad-En-Las-Listas-PASO-2021.pdf](https://defensoria.org.ar/monitoreo-paridad-en-las-listas-paso-2021.pdf) (defensoria.org.ar)

Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2021). Monitoreo de cumplimiento de paridad en las listas de candidaturas nacionales y provinciales para las elecciones generales 2021. Disponible en: [Informe Generales-ParidadEnLasListas-2021.pdf](https://defensoria.org.ar/informe-generales-paridad-en-las-listas-2021.pdf) (defensoria.org.ar)

Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2021). Monitoreo de la violencia política en línea hacia las precandidatas y precandidatos durante las elecciones 2021 en la CABA. Disponible en: [Monitoreo de la violencia política en línea hacia las precandidatas y precandidatos durante las Elecciones 2021 en la CABA - Defensoría del Pueblo CABA](https://defensoria.org.ar/monitoreo-de-la-violencia-politica-en-linea-hacia-las-precandidatas-y-precandidatos-durante-las-elecciones-2021-en-la-caba) (defensoria.org.ar)

Del Cogliano, N. (2019). La primera experiencia nacional de monitoreo transversal de la Paridad de Género”. Análisis N°46, FES- Argentina.

Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad de Buenos Aires y ONU Mujeres (2019). El Progreso de las Mujeres en la Ciudad de Buenos Aires: derechos y empoderamiento económico. Disponible en: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2019/08/progreso_mujeres_UNU_2019.pdf

Dirección General de Estadística y Censos (2021). Buenos Aires en Números. Año 8. Número 8. Disponible en: [2021_08 buenosaires en numeros.pdf](https://estadisticaciudad.gob.ar/2021_08_buenosaires_en_numeros.pdf) (estadisticaciudad.gob.ar)

Dirección General de Estadística y Censos (2022), Informe 8 de marzo de 2022. Disponible en : https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/publicaciones/dia_mujer_2022/assets/files/8m_DIM_2022.pdf



Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2021). Violencia por motivos de género en la política local: experiencias de legisladores y legisladoras de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: <https://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=A-PP187&cnl=87&opc=53&codcontenido=4443&codcampo=20>

Hinojosa, M. y Vazquez Correa, L. (2018). Selección de candidaturas, partidos y mujeres en América Latina. En F. Freidenberg, M. Caminotti, B. Muñoz-Pogossian y T. Došek (Eds.), *Mujeres en la política. Experiencias nacionales y subnacionales en América Latina* (35-67). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Llanos, Beatriz y Nina, Juana (2017). La paridad que no llega: avances y desafíos de la participación política de las mujeres peruanas. Diagnóstico nacional de Atenea en el Perú. PNUD. ONU Mujeres e IDEA Internacional.

Observatorio de Equidad de Género y ONU Mujeres (2016). Ruta Crítica. Disponible en: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/ruta_critica_en_la_ciudad_de_buenos_aires.pdf

Observatorio de Género en la Justicia. (2016). *El género en la Justicia porteña*. Consejo de la Magistratura. Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 17 de mayo de 2022 de <https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/publicaciones/149C135241B-1DF38FFD3A2C184F21BB1>

Observatorio de Reforma Electoral. (2019). Hacia una representación paritaria. *Revista del Observatorio de Reforma Electoral*, (6). Disponible en: <https://www.buenosaires.gob.ar/gobierno/revista-digital>

Observatorio de Reforma Electoral. (2021). *Manual de paridad para partidos políticos en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Disponible en: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_de_partidos_politicos_2020_0.pdf

Oficina de la Mujer. Corte Suprema de Justicia de la Nación. República Argentina. (2021). Mapa de Género (2021). Disponible en <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrar-Login.html>

Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Revista Política y Sociedad*, 42(2), 163-180.

Pavioni, N. (2021). Capítulo 6: Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En Tula, M. I. & Martín, M. E. (Coords.), *Hacia la paridad. Cambios y desafíos en la representación política*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1upzI0G-rRQ72ohyCfajKALpK7snZoCcN/view>

Penchaszadeh, A. y Asurey, V. (2020). Ciudadanía migrante en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Inmigración y derechos políticos en clave local. *Revista Andina de Estudios Políticos* 10(1), 52-74. Recuperado de: <https://iepa.org.pe/raep/index.php/ojs/article/view/185/144>

PNUD, ONU Mujeres, IDEA Internacional (2020). Violencia contra las mujeres en política: hoja de ruta para prevenirla, monitorearla, sancionarla y erradicarla. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/violencia-contra-las-mujeres-en-politica>

Rulli, M. (2021). Rompiendo techos de cristal, consolidando la paridad como principio democrático en Argentina. Avances y desafíos pendientes. Segundo diagnóstico nacional de Atenea en Argentina. PNUD, ONU Mujeres e IDEA Internacional.

Skard, T., y Haavio-Mannila, E. (1985). Women in parliament. In *Unfinished Democracy* (pp. 51-80). Pergamon.

Tejerizo, J. (2019). Hacia la paridad electoral en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En Hacia una representación paritaria en Argentina, *Revista del Observatorio de Reforma Electoral*, (6). Disponible en: <https://www.buenosaires.gob.ar/gobierno/revista-digital>

Tuñón, I. (coord.) (2018). Caracterización de las familias. Primera encuesta bienal de las familias de la ciudad de Buenos Aires 2017 - 1ª ed. Educa.

Fuentes jurídicas

Constituciones

Constitución de la Nación Argentina <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/O-4999/804/norma.htm>

Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/26766>

Leyes nacionales

Ley 8.871/1912 Ley Roque Sáenz Peña

Ley 24.012/91 de Cupo Femenino <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24012-411/texto>

Ley 26.485/09. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/actualizacion>

Ley 26.744/12 Código Electoral Nacional <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26744-198409/texto>



Ley 27.412/17 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27412-304794>

Ley 27.501/19 Modificación de la Ley 26485. Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/207142/20190508>

Ley 27.533/19 Modificación de la Ley 26485. Ley de Protección Integral a las Mujeres. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/224005/20191220>

Leyes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Ley 19.987/72 Orgánica de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/31959/texact.htm>

Ley 7/98 Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/23180>

Ley 471/00 de Relaciones Laborales en la Administración pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/8213>

Ley 474/00 Plan de igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y varones <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/8264>

Ley 1.777/05 Orgánica de Comunas con texto consolidado al 2020 https://www.eleccionesciudad.gob.ar/uploads/resoluciones/ley_1777_conforme_63472.pdf

Ley 1.892/05 Inserción laboral para la mujer <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/81864>

Ley 2.958/08 de Implementación de lactarios en las instituciones del Sector Público <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/123813>

Ley 4.013/11 (no vigente) Ley de Ministerios del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/183785>

Ley 4.203/12 Adhesión a la ley nacional 26.485 <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/198024>

Ley 5.306/15 Día de Lucha Contra el Acoso Sexual Callejero http://www.ciudadyderechos.org.ar/ddhh/derechosbasicos_l.php?id=7&id2=105&id3=10342

Ley 5.460/15 (no vigente) Ley de Ministerios del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/299261>

Ley 5.261/15 Contra la discriminación <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/281359>

Ley 5.742/16 Prevención del Acoso Sexual en Espacios Públicos <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/347148>

Ley 5.924/17 de Incorporación del enfoque de género en todas las producciones del Sistema Estadístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/395211>

Ley 5.960/18 (modificatoria Ley Ciudad 5.460/15) https://documentosboletinoficial.buenosaires.gov.ar/publico/ck_PL-LEY-LCABA-LCABA-5960-18-5363.pdf

Ley 6.025/18 Modificación Ley de Empleo en el sector público - Licencias <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/442073>

Ley 6.027/18. Promoción y resguardo de espacios libres de discriminación y/o violencia por cuestiones de género, identidad de género u orientación sexual y acoso u hostigamiento escolar. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gov.ar/publico/ck_PL-LEY-LCABA-LCABA-6027-18-5506.pdf

Ley 6.031/18. Anexo I. Código Electoral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires [https://www.eleccionesciudad.gov.ar/uploads/resoluciones/CodigoElectoral_CABA\(AnexoLey6031\).pdf](https://www.eleccionesciudad.gov.ar/uploads/resoluciones/CodigoElectoral_CABA(AnexoLey6031).pdf)

Ley 6.083/18 Violencia de género en el ámbito laboral <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/447154>

Ley 6.208/19. Adhesión a la Ley Nacional 27.499 Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/493104>

Ley 6.292/19 de Ministerios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/499060>

Ley 6.350/20 Economía del cuidado - Acciones <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/535329>

Decretos

Decreto 181/08 <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/114691>

Decreto 652/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3813, 16 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gov.ar/normativaba/norma/184199>



Decreto 653/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3813, 16 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184200>

Decreto 654/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3813, 16 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184201>

Decreto 655/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3813, 16 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184202>

Decreto 656/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3813, 16 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184203>

Decreto 643/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3814, 19 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184281>

Decreto 649/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3814, 19 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184287>

Decreto 650/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3814, 19 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184288>

Decreto 651/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3814, 19 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184289>

Decreto 657/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3814, 19 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184290>

Decreto 658/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3814, 19 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184291>

Decreto 659/11, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 3814, 19 de diciembre de 2011. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/184292>

Decreto 457/12, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 4002, 26 de septiembre de 2012. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/202813>

Decreto 488/13, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 4295, 10 de diciembre de 2013. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/234703>

Decreto 357/15, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 4780, 11 de diciembre de 2015. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/299438>

Decreto 358/15, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 4780, 11 de diciembre de 2015. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/299439>

Decreto 359/15, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 4780, 11 de diciembre de 2015. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/299440>

Decreto 342/16 <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/317199>

Decreto 112/16, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 4812, 1 de febrero de 2016. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/303353>

Decreto 412/16, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 4935, 2 de agosto de 2016. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/323639>

Decreto 412/16, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 4935, 2 de agosto de 2016. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/323639>

Decreto 451/17, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5272, 12 de diciembre de 2017 https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-451-17-5272.pdf

Decreto 451/17, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5272, 12 de diciembre de 2017 https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-451-17-5272.pdf

Decreto 5/18, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5287, 04 de enero de 2018. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-5-18-5287.pdf

Decreto 118/18, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5363, 27 de abril de 2018. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/411010>

Decreto 395/19, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5742, 14 de noviembre de 2019. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-395-19-5742.pdf

Decreto 391/19, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5508, 28/11/2018. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-391-18-5508.pdf

Decreto 457/19, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5759, 11 de diciembre de 2019. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-457-19-5759.pdf

Decreto 458/19, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5759, 11 de diciembre de 2019. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-458-19-5759.pdf

Decreto 150/19 <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/464182>

Decreto 458/19, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5759, 11 de diciembre de 2019. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-458-19-5759.pdf



Decreto 463/19 y Anexo I (Organigrama), Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5762, 16 de diciembre de 2019. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/500340>

Decreto 469/19, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5764, 18 de diciembre de 2019. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/500933>

Decreto 252/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6178, 23 de julio de 2021. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-252-21-6178.pdf

Decreto 258/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6182, 29 de julio de 2021. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/561092>

Decreto 259/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6182, 29 de julio de 2021. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/561093>

Decreto 262/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6185, 03 de agosto de 2021. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/561639>

Decreto 264/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6187, 05 de agosto de 2021. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/561924>

Decreto 276/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6195, 13 de agosto de 2021. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/563324>

Decreto 337/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6244, 27 de octubre de 2021. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/573462>

Decreto 352/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6257, 15 de noviembre de 2021. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/576340>

Decreto 378/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6270, 06 de diciembre de 2021. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-378-21-6270.pdf

Decreto 395/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6275, 14 de diciembre de 2021. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/579740>

Decreto 432/21, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6288, 04 de enero de 2022. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/582160>

Decreto 5/22, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6290, 06 de enero de 2022. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/582599>

Decreto 35/22, Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 6306, 27 de enero de 2022. https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/ck_PE-DEC-AJG-AJG-35-22-6306.pdf

Resoluciones

Resolución 1/97. Reglamento Interno de la Legislatura 1997. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/28591>

Resolución 230/00. Reglamento Interno de la Legislatura 2000. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/8033>

Resolución N° 484-MJYS/16 <https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/PE-RES-MJYSGC-MJYSGC-484-16-ANX.pdf>

Resolución 11/20. Reglamento interno de la Legislatura 2020. <https://www.legislatura.gov.ar/seccion/documentacion.html>

Disposiciones

Acordadas

Acordada Electoral 1/19. Tribunal Superior de Justicia. Cronograma Electoral <https://www.eleccionesciudad.gob.ar/uploads/resoluciones/Cronograma2.pdf>

Acordada 38/10. Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Acordada 53/21. Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Estructura funcional. Aprobación de su estructura funcional.

Sitios web oficiales consultados

Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) <https://acij.org.ar/>

Cámara Nacional Electoral <https://www.electoral.gob.ar/nuevo/index.php>

Centro de Justicia de la Mujer <https://www.cjmujer.gob.ar/>

Convención Constituyente de la Ciudad de Buenos Aires. 3ª Reunión, 1ª Sesión Especial - 6 de agosto de 1996. Diario de sesiones. http://www.infoleg.gob.ar/basehome/constituyente_bsas/archivosprincipales/960806/960806.htm



Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad. Plataforma Pandemia y Género: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/covid19/vi>

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) <https://www.ela.org.ar/a/APP187>

Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires <https://www.buenosaires.gob.ar/>

Justicia Nacional Electoral. Poder Judicial de la Nación <https://old.pjn.gov.ar/>

Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Acta de la 1ª Sesión Especial - 13 de marzo de 2006. Versión taquigráfica. <https://www.legislatura.gov.ar/seccion/versiones-taquigraficas.html>

Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Acta de la 5ª Sesión Especial - 9 de diciembre de 1999. Versión taquigráfica. <https://www.legislatura.gov.ar/seccion/versiones-taquigraficas.html>

Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Acta de la 6ª Sesión Ordinaria - 23 de abril de 2009. Versión taquigráfica. <https://www.legislatura.gov.ar/seccion/versiones-taquigraficas.html>

Legislatura porteña <https://www.legislatura.gov.ar/>

Observatorio de Género en la Justicia. Consejo de la Magistratura. Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires <https://consejo.jusbaire.gob.ar/institucional>

Observatorio de Reforma Electoral. Ministerio de Gobierno. Ciudad Autónoma de Buenos Aires <https://www.buenosaires.gob.ar/gobierno/observatorio-de-reforma-electoral>

Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires <https://oficinadegenero.tsjbaire.gob.ar/>

Ojo Paritario. <http://ojoparitario.com.ar/>

Organigrama de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. https://www.buenosaires.gob.ar/areas/organigrama/jefe_gabinete.php?menu_id=7907 (última fecha de consulta: 29 de enero de 2022)

Organigrama de la Vicejefatura de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. https://www.buenosaires.gob.ar/areas/organigrama/vice_jefe.php (última fecha de consulta: 26 de enero de 2022)

Organigrama del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. https://www.buenosaires.gob.ar/areas/organigrama/?menu_id=505 (última fecha de consulta: 10 de enero de 2022)

Organigrama del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. https://www.buenosaires.gob.ar/areas/organigrama/?menu_id=505 (última fecha de consulta: 26 de enero de 2022)

Organigrama del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. https://www.buenosaires.gob.ar/areas/organigrama/min_des_humano_y_habitat.php

Organigrama del Ministerio de Salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. https://www.buenosaires.gob.ar/organigrama/min_salud.php (última fecha de consulta: 26 de enero de 2022)

Organigrama Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/direccion_general_de_la_mujer.pdf

Partido Democracia Cristiana. Sitio web oficial <http://democraciacristiana.com.ar/juntaejecutiva/>

Partido Demócrata de Capital Federal. Sitio web oficial <https://partidodemocrata.org.ar/autoridades/>

Partido Justicialista Ciudad. Sitio web oficial <https://pjciudad.org.ar/autoridades.html>

Tribunal Superior de Justicia. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Elecciones 2000 - Resultados definitivos. Total de votos por fórmula y porcentaje sobre votos positivos. https://www.tsjbaires.gov.ar/images/stories/Elecciones2000/Resultados_2000/Total_de_Votos_por_frmula_y_porcentaje_sobre_votos_positivos.pdf

Tribunal Superior de Justicia. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Elecciones 2007 - Escrutinio definitivo de la elección del 24 de junio de 2007. Total de votos. https://www.tsjbaires.gov.ar/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=2160&cid=36&Itemid=49

Tribunal Superior de Justicia. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Elecciones 2011 - Resultados definitivos del día 31 de Julio de 2011. Total de votos en la Ciudad para Jefe y Vicejefe de Gobierno. https://www.tsjbaires.gov.ar/images/stories/Totales_por_Ciudad_2da_vuelta.pdf



Índice de cuadros

Cuadro 1.

Dimensiones y número de indicadores del Índice de Paridad Política

Cuadro 2.

Índice de Paridad Política de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2022

Cuadro 3.

Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Compromisos con la igualdad en la Constitución y en el marco legal”

Cuadro 4.

Instrumentos internacionales vinculantes sobre derechos de las mujeres vigentes en Argentina

Cuadro 5.

Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Ejercicio de las mujeres del derecho al sufragio”

Cuadro 6.

Inscripción en el Registro Electoral y participación electoral de varones y mujeres de la Ciudad, elecciones 2019

Cuadro 7.

Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Cuota/paridad”

Cuadro 8.

Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Poder Ejecutivo y Administración pública”

Cuadro 9.

Mujeres en Gabinete Ministerial: titulares de ministerios, por período gobierno

Cuadro 10.

Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Poder Legislativo”

Cuadro 11.

Acceso de mujeres a la Legislatura desde la vigencia de la norma paritaria

Cuadro 12.

Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Poder Judicial y Poder Electoral”

Cuadro 13.

Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Partidos políticos”

Cuadro 14.

Compromisos con la igualdad de género y/o no discriminación por sexo en estatutos partidarios

Cuadro 15.

Porcentaje de agrupaciones políticas que incluyen agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección ejecutiva de la Ciudad (2019)

Cuadro 16.

Integración de la máxima instancia ejecutiva partidaria, por género y agrupación política (marzo 2022)

Cuadro 17.

Desempeño de la Ciudad en la dimensión “Gobierno local”

Cuadro 18.

Presidentes/as de comuna electos/as según género, 2019

Cuadro 19.

Listas de candidaturas a Junta Comunal encabezadas por mujeres

Cuadro 20.

Integrantes de Junta Comunal electos/as, según género, 2019

Índice de recuadros

Recuadro 1.

Explicativo del cálculo del Índice de Paridad Política

Recuadro 2.

Otros compromisos constitucionales para garantizar la igualdad de las mujeres

Recuadro 3.

Erradicación de la violencia de género, legislación complementaria y otras políticas públicas impulsadas

Recuadro 4.

Ampliando derechos políticos a las juventudes

Recuadro 5.

Leyes con acciones concretas para promover la igualdad entre mujeres y varones en la Administración pública

Recuadro 6.

La paridad bajo la lupa en las elecciones 2021

Recuadro 7.

Violencia política en línea contra las precandidatas y candidatas porteñas

Recuadro 8.

Violencia por motivos de género en la política local: experiencias de legisladores y legisladoras de la Ciudad.

Recuadro 9.

Ejes de la agenda de igualdad

Recuadro 10.

Los roles estratégicos al interior de las agrupaciones políticas y la participación de las mujeres

Recuadro 11.

Manual de paridad para los partidos políticos de la Ciudad



Índice de gráficos

Gráfico 1.

Porcentaje de participación electoral en elecciones locales (1996-2019)

Gráfico 2.

Cantidad de candidatas (titulares) mujeres, por alianza electoral, elecciones legislativas en la Ciudad, 2021

Gráfico 3.

Acceso histórico de candidatas mujeres a la Legislatura, en porcentajes (1997-2021)

Gráfico 4.

Diputados y diputadas en la Legislatura de la Ciudad (desde 1997), en porcentajes

Gráfico 5.

Presidencias de comisión, según tipo y género (2022)

Gráfico 6.

Porcentaje de mujeres jefas de bloque con respecto a porcentaje de mujeres en la Legislatura (2022)

Gráfico 7.

Porcentaje de mujeres en la Mesa Directiva de la Legislatura (1997-2021)

Gráfico 8.

Composición de juntas comunales, según género (2011-2023)

Índice de buenas prácticas

Buena práctica 1.

Mujeres migrantes y elecciones locales

Buena práctica 2.

Reformas paritarias impulsadas “desde abajo”

Buena práctica 3.

La importancia de los datos para cerrar las brechas: insumo para la toma de decisiones con enfoque xde género

Buena práctica 4.

Centro de Justicia de la Mujer (CJM)

Buena práctica 5.

Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires



