

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA  
Departamento de Ciencia Política y Estudios Internacionales

**Régimen de Bienestar y Equidad de Género en Argentina**  
**Un análisis sobre la naturaleza de género de las políticas públicas argentinas**

Alumna: Magdalena Fernández Lemos

Tutora: Camila Arza

Firma de la tutora

Junio, 2012

## Resumen

Partiendo de la literatura sobre regímenes de bienestar, y particularmente del enfoque de Pribble (2007) sobre el modo en el cual los Estados responden a los riesgos específicos que presentan las mujeres y el efecto que dichas respuestas tienen sobre los roles de género, el trabajo realiza un análisis del caso argentino, centrándose en dos dimensiones, cada una con sus respectivas subdimensiones: “*mujeres y mercado*” (“licencia por maternidad y paternidad”, “cuidado infantil”, e “igualdad en el mercado de trabajo”) y “*mujeres y familia*” (“asignaciones familiares”, “sistema previsional”, y “protección y autonomía de la mujer”). De este modo, se analiza en detalle la naturaleza de género de las políticas públicas en Argentina, considerando las acciones que el Estado ha tomado frente a las desigualdades y necesidades que enfrentan las mujeres en ambas dimensiones, el éxito o fracaso que presentan a la hora de cubrir estos riesgos, el potencial impacto de género que tienen en el comportamiento de la sociedad, y finalmente caracterizándolas de acuerdo al modelo masculino-dominante y al modelo pro-equidad de género. Por último, se sitúa el caso argentino dentro del contexto latinoamericano utilizando un índice de equidad de género de los regímenes de bienestar de América Latina de elaboración propia.

**Palabras claves**      Política públicas \* Género \* Equidad \* Argentina

## Tabla de contenido

Introducción.....	1
Estado, mercado y familia.....	4
<i>Naturaleza de género: modelos de bienestar.....</i>	<i>7</i>
<i>Participación laboral femenina, estructura de las familias y políticas públicas.....</i>	<i>8</i>
Políticas sociales, roles de género y protección de la mujer en Argentina.....	11
<i>Mujeres y mercado.....</i>	<i>11</i>
<i>Mujeres y familia.....</i>	<i>24</i>
<i>A modo de síntesis.....</i>	<i>42</i>
El caso argentino en el contexto latinoamericano.....	44
<i>Mujeres y mercado.....</i>	<i>47</i>
<i>Mujeres y familia.....</i>	<i>50</i>
<i>A modo de síntesis.....</i>	<i>53</i>
Discusión: posibles factores explicativos.....	55
Conclusión.....	60
Bibliografía.....	63
Anexo I.....	72

# Régimen de Bienestar y Equidad de Género en Argentina

## *Un análisis sobre la naturaleza de género de las políticas públicas argentinas*

### **1. Introducción**

Las desigualdades de género no reconocen barreras de ningún tipo, es por esta razón, que pueden encontrarse prácticamente en todo el mundo. Dichas desigualdades han ido variando en el tiempo y pueden observarse en distintos ámbitos y formas. Por ejemplo, si bien en 1911 las mujeres tenían derecho a voto solamente en dos países, hoy en día, es un derecho otorgado y en gran medida aceptado en todo el mundo. Actualmente, es posible distinguir las desigualdades entre los hombres y las mujeres en las legislaciones de los países, en las normativas sociales sobre la división de tareas y roles predeterminados, en las oportunidades y posibilidades de acceso en diversas áreas (laboral, educación, salud, participación política, etcétera), en la incidencia de la trata de mujeres, en el fenómeno conocido como “missing women”<sup>1</sup>, en la violencia de género (que abarca la violencia física pero también psicológica, económica y sexual), en la mutilación genital y en las muertes al nacer de niñas (por una marcada preferencia de hijos varones).

Estas diferencias ilustran el hecho de que los ciudadanos no tienen los mismos riesgos, necesidades y dificultades. Es decir, las mujeres y los hombres, desde el momento en que nacen, se van enfrentando a diversas situaciones de manera desigual. El Estado responde a estas diferencias a través de normas y políticas que pueden reforzarlas, incentivarlas o atenuarlas, al presentar ciertos comportamientos o circunstancias como habituales y naturales, y al obviar o prohibir otros. La meta de igualdad, para muchos es deseable en sí misma, pero para otros se encuentra relacionada con la posibilidad de lograr o profundizar el desarrollo económico y social; incluso sigue habiendo casos donde no es un objetivo ni una prioridad. En términos generales, existe consenso acerca de que se han ido logrando avances hacia la igualdad de género (aunque, por supuesto, no se trata de un proceso homogéneo ni constante). El hecho de que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres de las Naciones Unidas actualmente se encuentre ratificada por 186 países demuestra un paso hacia el cambio. Más específicamente, en los casos donde se pudo progresar en la equidad de género, sobresalen los ámbitos de la educación, la participación en el mercado de trabajo y la representación

---

<sup>1</sup> “Missing women” (o “mujeres desaparecidas”) es un término que hace referencia a las muertes o vulnerabilidades que sufren las mujeres a lo largo de su vida por diversos modos de discriminación como el acceso a la comida o la salud. Fue acuñado por Sen (1990), citado en Duflo (2005, p.1).

política. Por otro lado, hay ámbitos donde resulta más complejo este avance, como en relación con el cuidado (de niños, de ancianos y del hogar en general), donde existen mayores resistencias al cambio. En síntesis, es importante recordar, que si bien las políticas impulsadas por los Estados son muy relevantes a la hora de estimular o no algunos roles, hay otros factores que tienen gran relevancia: los Estados son actores muy importantes, pero no son los únicos. Este trabajo se enfoca en las acciones que el Estado incentiva, y en su impacto sobre los roles de género.

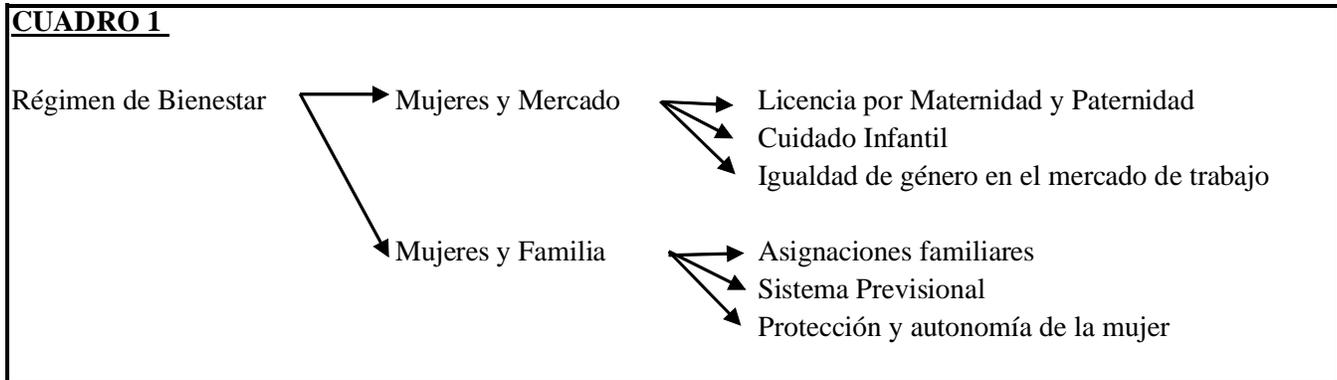
No son pocos los países en los que el Estado de Derecho discrimina a las personas por el género, ya sea en relación a la propiedad, a las posibilidades, a la familia, al trabajo o incluso a la ciudadanía. La igualdad a nivel constitucional es de suma importancia, puede ser el primer paso de un cambio, ya que las leyes son capaces de lograr progresivamente transformaciones sociales. Tanto en las políticas impulsadas por los gobiernos, como en las Constituciones, los Códigos Civiles y Penales, las legislaciones y los decretos que se sancionan, en todas ellas puede vislumbrarse un tinte sobre la naturaleza de género. De todos modos, el cumplimiento de las medidas es tan importante como su aprobación, es decir, que su aplicación responsable, efectiva, clara y transparente establece mayores posibilidades de lograr el impacto deseado sobre la sociedad.

Desde un marco teórico general, este trabajo se inserta dentro de la literatura acerca de los Estados de Bienestar, y en la idea de que existen diversos regímenes de bienestar, que pueden ser agrupados en una serie de modelos, que se traducen en consecuencias y desenlaces característicos para la población. Si bien el debate sobre dichos regímenes tiene un desarrollo todavía relativamente limitado para el caso latinoamericano, es posible aplicar algunos elementos de las tipologías europeas adaptadas a la región. Ahora bien, desde un marco teórico más específico, es necesario incorporar la dimensión de género a la discusión, en otras palabras, el rol de género que se promueve desde los Estados. Existe una enorme cantidad de trabajos acerca de los Estados de Bienestar, sus posibles tipologías y las respectivas consecuencias que conllevan (los trabajos pioneros al respecto fueron Titmuss, 1958; Esping-Andersen, 1990). También pueden encontrarse numerosos análisis que incluyen la variable de género como una dimensión fundamental a la hora de observar dichos Estados de Bienestar (Diane Sainsbury, 1996 y 1999; Jane Lewis, 1993 y 1997; Orloff 1993 y 1996; Saraceno, 1994; O'Connor, 1999). De todos modos, este debate académico se encuentra centrado en Europa Occidental, en Estados Unidos, en Canadá, y en Australia. Si bien actualmente la producción sobre este tipo de análisis en América Latina es mayor, todavía queda mucho trabajo por hacer sobre dichas temáticas. Por otro lado, las políticas de familia y de género tampoco han sido muy tratadas desde la Ciencia Política en América Latina, sino

más bien desde enfoques interdisciplinarios con la Sociología y/o el Derecho. En las últimas décadas, los países de la región han sido testigos de cambios significativos en la participación de las mujeres, que han comenzado a incorporarse, especialmente, al ámbito educativo, político y laboral. Esta tendencia ha impulsado estudios e investigaciones al respecto, sin embargo aquí también queda un largo camino por recorrer. Desde un marco teórico todavía más específico, este trabajo retoma la perspectiva de Jennifer Pribble (2006) sobre las políticas sociales y el género, considerando que dichas políticas tienen un impacto tanto sobre el bienestar material de las mujeres, como en la definición de los roles de las mismas, ya sea como trabajadoras, cuidadoras o ciudadanas. Tal como lo hace Pribble (2006), a lo largo del análisis, se apunta a observar y a desarrollar el rol de género que incentiva el régimen de bienestar, y la capacidad que tienen los gobiernos de atender los riesgos sociales específicos de las mujeres.

Partiendo de la idea de que las políticas sociales tienen ciertos beneficios y beneficiarios, el Estado va definiendo los problemas de modo tal que propone una serie de respuestas para cada uno de ellos que suponen ciertas consecuencias para el funcionamiento y la articulación de la sociedad en general. De este modo, se incentivan y restringen comportamientos particulares. Especialmente, me interesa observar qué tipo de rol le asignan a la mujer las políticas de protección social, y por lo tanto, cuál es el rol de género que fomentan y reproducen. En las políticas públicas, el Estado “hace” incluso cuando “no hace”. En ambos casos, puede incidir en la asignación de oportunidades, derechos y recursos, y en definitiva, en el bienestar de los hombres y las mujeres. Con el objetivo de abarcar y comprender los tres ejes de los regímenes de bienestar (Estado, familia y mercado), se estudian dos áreas: por un lado, la situación de la mujer en relación con el mercado (“mujeres y mercado”) y, por el otro, la situación de la mujer en relación con la familia (“mujeres y familia”). En ambas dimensiones, se analiza qué tipo de rol de género se promueve desde el Estado, cuáles son las posibles consecuencias para la vida cotidiana de las mujeres, el grado de dependencia que las mujeres tienen del mercado y de la familia en dichas políticas, y el éxito o el fracaso del Estado en las respuestas presentadas ante los riesgos específicos que enfrentan las mujeres. “Mujeres y mercado” engloba a aquellas políticas relacionadas al rol de las mujeres en el mercado de trabajo, analizando las facilidades o dificultades que se les presentan para entrar y permanecer en el ámbito laboral, los beneficios otorgados para protegerlas de los riesgos específicos que enfrentan, y las desigualdades en las posibilidades y en las oportunidades que tienen frente a sus pares masculinos. Por otra parte, “mujeres y familia” hace referencia no solo a las políticas orientadas a los individuos sino que también a aquellas que tengan como unidad de beneficio a las familias, enfatizando la importancia del tipo de familia considerado en el diseño de las políticas para

definir los derechos reconocidos de las mujeres. Se observa específicamente el rol de la mujer dentro del hogar (tareas domésticas y de cuidado), relacionándolo con el trabajo no remunerado, la posibilidad de conseguir independencia económica, y los derechos y protecciones establecidas para las mismas.



En la próxima sección se desarrolla detalladamente el marco teórico del cual parte este trabajo, introduciendo de este modo, la injerencia que tiene el Estado a través de las políticas sobre la realidad social, promoviendo ciertos roles de género más o menos cercanos a dos modelos: por un lado modelo “masculino-dominante”, y por el otro, el modelo “pro-equidad de género”. En la tercera sección, se realiza un análisis detallado sobre las dos áreas centrales del análisis (“mujeres y mercado” y “mujeres y familia”) para el caso de Argentina, examinando la naturaleza de género del régimen de bienestar del país. En la cuarta sección, se sitúa la experiencia argentina dentro del contexto latinoamericano de manera más sistemática a través de la comparación de los países utilizando un índice, de elaboración propia, sobre la equidad de género. En la quinta sección, se exponen posibles variables explicativas que, en principio, podrían dar cuenta de las características del caso argentino. Esta sección abre la puerta a nuevas investigaciones que profundicen el caso argentino. Por último, la sexta sección sintetiza los resultados del estudio, propone próximos estudios y esboza las principales conclusiones del trabajo.

## **2. Estado, mercado y familia**

Las políticas sociales se caracterizan, entre otras cosas, por asignar derechos y beneficios. Pero a menudo, estas prestaciones, están condicionadas a que los individuos cumplan con ciertos requisitos para recibirlas, como por ejemplo, la situación económica y/o familiar. Estos requisitos están en parte basados en concepciones normativas que se establecen desde el Estado, o que están arraigadas en la sociedad. A través de las políticas, los gobiernos, a su vez promueven ciertos comportamientos y patrones sociales. Orloff (1993) argumenta que existen varios estudios que sostienen que los Estados regulan las relaciones de género en diversos ámbitos, como el mercado de trabajo, la política y la

familia. Cuando se define un problema es cuando empieza la construcción de una política pública. Esta etapa del ciclo es clave ya que el modo en el cual el problema sea entendido (y por lo tanto definido) marca el curso de acción o inacción de los actores estatales. Los gobiernos no son neutros, detrás de cada política existen diversas concepciones normativas sobre la sociedad en general, las familias, el trabajo, el rol que deben jugar las personas, etcétera. Como presenté anteriormente, los hombres y las mujeres no tienen iguales riegos ni acceden del mismo modo a los derechos. Por eso, la naturaleza de género de las políticas sociales tiene diversos efectos sobre el rol de las mujeres. En palabras de Orloff (1993, p. 303-304): “(...) el carácter de las provisiones públicas sociales afecta la situación material de las mujeres, moldea las relaciones de género, estructura el conflicto político y la participación, y contribuye a la formación y movilización de identidades e intereses”.

El gasto público social puede ayudarnos a entender la política social de un gobierno, pero para realizar un análisis en profundidad es necesario mirar el tipo de inversión y no sólo la magnitud. El tipo de inversión que se realiza, el tipo de políticas que se diseñan, el tipo de medidas legislativas que se toman, y el impacto de las mismas, posibilitan el análisis para captar la naturaleza de género que se plantea desde el Estado. En general, se considera que algunos regímenes de bienestar han impulsado políticas que permiten una mayor independencia de las mujeres en relación a la familia, pero en muchos casos, se han vuelto dependientes de los Estados. Según Pautassi (2002, p. 17), “el Estado otorga pero también controla”. Las medidas impulsadas desde los gobiernos en relación a cuestiones de equidad de género resultan cruciales ya que la dominación que las mujeres sufren tanto en la familia como en el trabajo y en la participación política, conduce a una debilidad intrínseca que dificulta sus posibilidades de movilizarse y demandar (Orloff, 1993).

En las sociedades modernas, la provisión de bienestar social surge de tres fuentes complementarias: el mercado, el Estado y la familia (Orloff, 1993; Martínez Franzoni, 2006; Arraigada, 2006). Quienes tienen un trabajo remunerado, reciben un sueldo que les permite acceder a aquellos bienes y servicios privados. Por otro lado, están los servicios públicos que otorga el Estado, a través de políticas sociales. Por último, están aquellas personas (generalmente mujeres) que a través del trabajo no remunerado, ofrecen cuidado y servicios domésticos a su entorno más íntimo. En algunos casos, estas tres “fuentes de bienestar social” (mercado, Estado y familias) ofrecen recursos similares, en otros casos no. Por ejemplo, el cuidado de un niño puede ser adquirido tanto a través del mercado, como a través de la familia o del Estado. Estudiar las políticas públicas permite observar cuál de estos ámbitos se fortalece o

se debilita desde la acción pública y, en consecuencia, de cuál de estas tres “fuentes de bienestar” dependen en mayor medida los ciudadanos.

La disponibilidad de ingresos proporciona, al menos, cierta independencia económica, que a su vez, se traduce en la posibilidad de mejorar el bienestar de las personas (al poder adquirir servicios o bienes privados). Por lo tanto, en general, quienes no reciben ningún ingreso, son más vulnerables que quienes sí lo hacen. El trabajo no remunerado hace referencia a aquellas actividades que se realizan a título gratuito y no forman parte del mercado de trabajo. Las mujeres son quienes suelen realizar dichos trabajos (especialmente tareas domésticas y de cuidado). Tal como señala Pautassi (2002, p. 57): “aquí (otra vez) se observa un doble discurso: por un lado, se considera que es “socialmente útil y digno” pero, por otro lado, no se remunera. Esta situación aumenta la importancia del trabajo extra doméstico “remunerado”. El mismo tiene un significado para las mujeres que va más allá de la obtención de una remuneración: lleva a la generación de nuevos espacios de poder y negociación en el ámbito familiar. El manejo de recursos económicos, por magros que sean, permite independencia personal y es también una forma de relacionarse y lograr una mayor valorización personal”. El poco reconocimiento que es otorgado (tanto social como estatalmente) a las mujeres que desempeñan este tipo de tareas, conlleva la subestimación y la desvalorización del trabajo realizado, disminuyendo su capacidad de hacerse escuchar dentro del hogar y en los espacios públicos de la sociedad en general. Incluso cuando las mujeres ingresan al mercado laboral y tienen un trabajo remunerado, continúan siendo quienes le dedican más tiempo a las tareas del hogar y de cuidado. En consecuencia, terminan trabajando más tiempo que los hombres. La independencia económica es importante tanto por el poder de decisión y de autoridad dentro del hogar como también para la autonomía individual. Entonces, depender económicamente de una persona conlleva una mayor vulnerabilidad que en algunas ocasiones puede traer abuso de la situación por parte del proveedor, que puede verse reflejado por ejemplo en la toma unilateral de decisiones familiares, en el control de diversos aspectos de la vida de los integrantes de la familia, en la exaltación de la dependencia que produce en el resto, o en la intimidación a través de la violencia (especialmente económica y/o psicológica). Además de la independencia económica, el ingreso al mercado de trabajo, representa para las mujeres un espacio conquistado, que rompe con los tradicionales roles de género y las normativas sociales, e incentiva el comienzo de la construcción de la mujer ciudadana en igual condiciones que los hombres.

## 2.2 Naturaleza de género: modelos de bienestar

En América Latina, y en líneas generales en el resto del mundo, las mujeres le dedican más tiempo que los hombres al cuidado infantil y a las tareas domésticas. Lejos de ser casual, esta división sexual del trabajo responde a normas sociales y percepciones colectivas sobre quién debe hacerse cargo de dichas actividades. Martínez Franzoni (2006) sostiene que todos los regímenes contemporáneos están apoyados, en mayor o menor medida, en la estructura ocupacional y en un modelo de familia, más o menos constituido por hombres proveedores y mujeres cuidadoras. Existe una división sexual del trabajo tradicional que se refuerza por normativas sociales, costumbres y comportamientos cotidianos y, en algunos casos, también por legislaciones. Esta división es de tipo patriarcal, y caracteriza a las políticas “masculino-dominante”, donde los hombres son quienes trabajan de manera remunerada y aportan los ingresos a la familia para poder mantenerla, mientras que las mujeres permanecen en el hogar encargadas del trabajo doméstico y del cuidado.

Los Estados de Bienestar y sus políticas pueden ser caracterizados como más cercanos al modelo “masculino-dominante” o al “pro-equidad de género”<sup>2</sup>. En el primer modelo, también conocido como modelo patriarcal (o “male-breadwinner”), las políticas públicas asumen (y fomentan) que el hombre es quien mantiene económicamente a la familia, y por lo tanto, quien trabaja en el mercado laboral, mientras que a la mujer se le asigna el rol de cuidadora y responsable de las tareas domésticas, las cuales no son remuneradas. En este modelo, las prestaciones sociales tienden a estar sumamente relacionados con el rol de cada persona en el mercado de trabajo y en la familia. De esta manera, las mujeres resultan dependientes de sus maridos, ya que su acceso a bienes y servicios está dado por su condición de esposa del trabajador. En otras palabras, la provisión de derechos es desigual entre los habitantes según el sexo: los hombres y las mujeres no poseen el mismo tipo de ciudadanía. En cambio, en el modelo “pro-equidad de género”, las políticas asumen (y fomentan) prototipos de familias donde las responsabilidades del cuidado y del trabajo remuneradas son compartidas, y ambos cónyuges tienen un rol de proveedores-cuidadores. A diferencia del modelo anterior, donde las políticas de empleo están dirigidas a los hombres y el Estado no interviene en el cuidado; en este modelo, las políticas de empleo se encuentran dirigidas de igual manera para hombres y mujeres, y en el cuidado puede observarse una

---

<sup>2</sup> Estos términos (en inglés “male dominant” y “women friendly”) fueron acuñados por Orloff (1993), son similares al tipo “male breadwinner” y el “citizen model” presentado por Sainsbury (1996) y utilizado en el análisis de Pribble (2006).

Hay autores, como Sainsbury (1999) que distinguen un modelo intermedio, al que denomina modelo de los roles diferenciados según el sexo (“separate gender role”).

presencia importante del Estado (Sainsubry, 1999). Los derechos y las prestaciones sociales son de naturaleza universal, independientes del sexo, la posición en el mercado de trabajo y la familia (Pribble, 2006). Es decir, que los derechos se otorgan a todos los habitantes por su condición de ciudadanos y sin distinciones. En definitiva, el modelo pro-equidad de género, promueve la igualdad entre hombres y mujeres, se aleja de la división sexual del trabajo, e incentiva una visión de responsabilidad conjunta y equidad.

A lo largo del trabajo, se utilizan los modelos presentados para caracterizar las políticas en Argentina, y luego en América Latina en general. De todos modos, en la región, los regímenes de bienestar y sus respectivas políticas suelen variar en modelos más o menos pronunciados de masculino-dominante y débiles modelos de pro-equidad de género (Pribble, 2007).

## ***2.2 Participación laboral femenina, estructura de las familias y políticas públicas***

Las desigualdades entre hombres y mujeres varían entre las regiones geográficas y a través del tiempo. En las últimas décadas, en el mundo en general, se han logrado avances sobre todo en relación a la educación y a la salud<sup>3</sup>; la deuda se encuentra especialmente en la participación política (expresada como cargos públicos) y en las oportunidades de participación económica (Banco Mundial, 2011; Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura, y Zahidi, Saadia, 2008 y 2011). Para que las políticas sean exitosas en términos de igualdad de género, el Estado debe contemplar dónde son diferentes tanto los riesgos como las posibilidades de hombres y mujeres. En principio, Argentina no es un país que sobresalga por su desigualdad de género, de todos modos, es posible distinguir un conjunto de vulnerabilidades y dificultades que son enfrentadas particularmente por las mujeres. En términos generales, se pueden mencionar que la Constitución Nacional Argentina establece la igualdad de todos los habitantes ante la ley y otorga los mismos derechos sin privilegios entre los ciudadanos (artículo 14 y 16). Por otro lado, en 1985, Argentina, ratifica la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en 1991 se crea el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer (que después será el Consejo Nacional de la Mujer), en 1993 se establece el Gabinete de Consejeras Presidenciales, y en 1995 se lanza el Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres (Binstock, 1998). Sin embargo, es necesario observar con mayor profundidad las legislaciones y políticas para tener una fotografía más detallada de la situación de la mujer en el régimen de bienestar argentino.

---

<sup>3</sup> Por supuesto que dicho avance no ha sido homogéneo ni constante, aun así, para la región latinoamericana en gran medida se ha progresado mucho en estas áreas.

En el mundo en general, y en Latinoamérica en especial, hay dos grandes tendencias que resultan relevantes para este trabajo. En relación con el mercado de trabajo, la principal es el aumento de la participación laboral femenina, que viene a romper con el paradigma del hombre como único proveedor de la familia (Pautassi y Rodríguez Enríquez, 2006; Rodríguez Enríquez, 2007; PNUD - Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008). Dicho aumento se ha dado en diversos campos, actividades y categorías, sin embargo las mujeres han tenido que enfrentar dificultades y permanecer vulnerables ante ciertos riesgos (y en gran medida lo siguen haciendo). Persisten aún importantes desafíos para lograr la equidad de género en este ámbito y la posibilidad de mejorar la situación económica de las mujeres. En términos generales, las mujeres no se encuentran totalmente integradas en el mercado laboral, incluso hay sectores económicos y posiciones laborales dominadas por los hombres, donde muy pocas pueden acceder. Las mujeres no solo se enfrentan con serias dificultades para ingresar en el mercado formal (una gran cantidad de ellas tienen trabajos precarios), sino que también son propensas a ser discriminadas por prejuicios sociales, acerca del potencial y las capacidades que tienen como trabajadoras, que les dificulta el acceso y el ascenso laboral. Además, existen grandes desigualdades en las remuneraciones que perciben los hombres y las mujeres por iguales tareas. Actualmente, las mujeres siguen dedicándole una significativa cantidad de horas a las tareas del hogar, incluso cuando se encuentran empleadas en el mercado laboral. La responsabilidad de estas tareas, implica un agotamiento físico y mental, la dificultad del rol de las mujeres como trabajadoras y en muchos casos la imposibilidad de alejarse de la concepción tradicional de la división sexual del trabajo. Por último, y no menos importante, las mujeres tienen riesgos específicos que las hacen más vulnerables que los hombres ante el mercado laboral, como por ejemplo el embarazo. ¿Qué hace el Estado frente a esta situación? ¿Cómo protege a las mujeres para que puedan tener las mismas oportunidades que los hombres? Tal como se presentó, muchas veces el trabajo remunerado es, para las mujeres, una manera de disminuir la dependencia tradicional del cónyuge. El ingreso percibido les proporciona mayor autonomía frente a la familia en general, e introduce la posibilidad de mantener un hogar independiente del entorno familiar. Dicha independencia económica es espacio conquistado tanto en la esfera privada como en la pública, ya que posiciona a la mujer en un lugar diferente, permitiéndole alejarse del rol pasivo que históricamente tuvo en la participación política. Sin embargo, al mismo tiempo que reduce la dependencia de la familia, el ingreso al mercado laboral aumenta la dependencia de la mujer frente al mercado (y al empleador que la contrata). Por eso, las condiciones de trabajo y los niveles de protección social a los que se accede a través del empleo (por ejemplo, en relación con la maternidad) son también importantes.

La segunda tendencia a destacar es el cambio en la estructura familiar (Rodríguez Enríquez, 2007; Pribble, 2006; Ariño, 2007; Wainerman y Geldstein, 1994). Los arreglos familiares han ido variando: disminuyeron las familias tradicionales (parejas casadas con hijos dentro del matrimonio), aumentaron las familias monoparentales, creció el número de divorcios y de uniones de hecho. Asimismo, los roles, posiciones y condiciones dentro del hogar tampoco son necesariamente iguales, por ejemplo el ingreso de las mujeres en el mercado laboral o el hecho de que los hombres se involucren más en la paternidad. Estos cambios en la estructura y en las funciones dentro de las familias pueden o no ser considerados desde los gobiernos a la hora de diseñar políticas y/o aplicarlas. Si las políticas contemplan un modelo de familia que se aleja de la realidad actual, no solo resultan anacrónicas y pierden legitimidad ante la sociedad sino que muchos ciudadanos quedan excluidos de las mismas. Por ejemplo, el caso de las políticas de cuidado logra ilustrar claramente estas posibilidades. Ya se trate de cuidado de niños, adultos mayores o personas discapacitadas, estas actividades bien pueden ser relegadas como trabajo no remunerado para las mujeres. En esta situación, la inacción del Estado conduce a reforzar una asignación específica de roles que ubica a la mujer en el de proveedora de cuidado (más que de trabajadora remunerada). Si en cambio se consideraran las tendencias que mencionamos (tanto el aumento de participación femenina en el mercado laboral, las distintas estructuras de las familias y el hecho de que aún con trabajo remunerado las mujeres le siguen dedicando más tiempo que los hombres a las tareas del hogar), las políticas públicas estarían adecuadas a la realidad cotidiana de los ciudadanos, contemplarían sus riesgos y necesidades, y los incluirían ofreciéndoles un mayor bienestar. En síntesis, un riesgo particular de las mujeres en las sociedades modernas es la dificultad que enfrentan para compatibilizar el trabajo remunerado con la responsabilidad del cuidado de los niños (que recae históricamente con más fuerza en la madre que en el padre, producto de una tradición patriarcal). El objetivo del trabajo es observar qué hace el Estado al respecto: se mantiene al margen y permite que se refuerce la división sexual del trabajo o promueve políticas que protejan a las mujeres para acercarse a la equidad de género, como por ejemplo escuelas públicas con doble jornada, programas a contratiempo del colegio, leyes para que las empresas otorguen mayor flexibilidad laboral, igualdad salarial entre hombres y mujeres, etcétera. El proceso de mirar la realidad para diseñar las políticas públicas se retroalimenta constantemente con la capacidad de esas políticas de producir cambios en las conductas y actitudes de las personas. En la práctica, ambas tendencias presentadas, están relacionadas y van afectándose entre sí.

### **3. Políticas públicas, roles de género y protección de la mujer en Argentina**

En esta sección se introducen las dos dimensiones de estudio: “mujeres y mercado” y “mujeres y familia”. En la primera se distinguen las siguientes subdimensiones: “licencia por maternidad y paternidad”; “cuidado infantil” (donde se incluyen las políticas dirigidas a la educación inicial y primaria de los niños); e “igualdad en el mercado de trabajo” (en la cual se observan legislaciones sobre el trabajo de medio tiempo, la igualdad de trato, el acoso sexual, igual salario por igual tarea, y restricciones sobre jornadas laborales y rubros industriales). Por otro lado, en “mujeres y familia”, se distinguen tres subdimensiones: “asignaciones familiares”, “sistema previsional”, y “autonomía y protección de la mujer” (donde se introduce un pantallazo sobre los derechos civiles y de propiedad, la participación política, la violencia de género, y la salud sexual y reproductiva).

Al final de la sección (en el punto 3.3) se presenta un cuadro que sintetiza la aproximación de cada una de las subdimensiones a los modelos de la naturaleza de género (modelo masculino-dominante y modelo pro-equidad de género) según lo analizado y desarrollado respectivamente para cada caso. Además se complementa con un breve resumen de los principales resultados de cada subdimensión.

#### ***3.1 Mujeres y mercado***

##### **3.1.1 Licencia por maternidad y paternidad**

Sin las protecciones políticas y legales necesarias, el nacimiento de un hijo para muchas mujeres implica la salida o la interrupción en el mercado laboral para pasar a cuidar al recién nacido. La licencia por maternidad puede o no estar diseñada de manera tal que cubra los riesgos y vulnerabilidades que enfrentan las mujeres embarazadas. Las políticas favorables desde el punto de vista de la mujer son aquellas que les permiten disponer del tiempo necesario para descansar antes del parto y luego del mismo, que atienden su salud y la del bebé, en donde el tiempo de licencia es remunerado, les permitan reintegrarse al trabajo sin perder su puesto y en el momento de reintegrarse existen ciertas flexibilidades para que puedan compatibilizar de manera más sencilla el trabajo con las tareas de cuidado del infante. En otras palabras, la licencia por maternidad tiene la posibilidad de proteger a las trabajadoras de los riesgos que enfrentan como consecuencia de la reproducción, favoreciendo la igualdad de género en las condiciones de trabajo. Por otro lado, la licencia por paternidad no es menos relevante para el análisis de la naturaleza de género de las políticas. La existencia de una licencia por paternidad generosa en días, remunerada, con facilidades para reintegrarse al mercado de trabajo luego de la misma, es un fomento al cambio del paradigma “hombre-proveedor y mujer cuidadora”, ya que es un

modo a través del cual se promueve un rol activo del padre en la crianza y el cuidado del niño. Es decir, que desde la legislación se entiende que el cuidado de los hijos es una responsabilidad compartida de igual manera entre los padres.

Las licencia por maternidad en algunos casos es paga y en otros no. Los primeros casos, reconocen los riesgos y los gastos que conllevan la gestación y el pos-parto, permitiéndole a la mujer mantener su independencia económica. Si el empleador considera la posibilidad de embarazo como un costo potencial adicional (ya sea porque él tiene que pagarle la licencia o porque tiene que conseguir un remplazo durante los meses de ausencia), es probable que en la práctica funcione como un desincentivo para contratar mujeres o como un incentivo para ofrecerles remuneraciones menores (Banco Mundial, 2004; Abramo y Todaro, 2002). Es por esta razón que el financiamiento de la licencia por maternidad organizado a través de la seguridad social (es decir, financiada con contribuciones y aportes) permite disociar el costo del beneficio del género del trabajador, porque los aportes y contribuciones se pagan indistintamente por trabajadores hombres y mujeres. En relación con la duración de esta prestación, es importante destacar las dificultades que implica para las trabajadoras la última etapa del embarazo y los primeros meses luego del parto. Si bien no existe un acuerdo universal acerca de cuál es el mínimo recomendable o cuál es la cantidad de días deseable, en principio, podríamos pensar que son necesarios más de dos meses para que la mujer se recupere biológicamente del parto.

La licencia por maternidad en Argentina se contempla en la Ley de Contrato de Trabajo, sancionada y promulgada en 1974 (ver Recuadro 1). En síntesis, las trabajadoras tienen derecho a percibir el 100% de su salario durante la licencia, financiado a través de la seguridad social, se le otorgan 90 días de descanso y la posibilidad de extender este tiempo, se proporciona también estabilidad en el empleo, la penalización del empleador por el despido de la embarazada, y finalizada la licencia tienen acceso a descansos por lactancia. De este modo, la licencia por maternidad logra proteger a las trabajadoras durante la etapa de reproducción considerando las vulnerabilidades específicas y estableciendo los beneficios necesarios para que dichos riesgos no perjudiquen su desempeño en el mercado de trabajo. Sin embargo, el hecho de que esta legislación se aplique sólo a aquellas trabajadoras que se encuentren en relación de dependencia y que estén registradas, se traduce finalmente en una pequeña proporción de mujeres recibiendo el beneficio. Quedan excluidas de la prestación por maternidad las mujeres desempleadas, las empleadas en el sector informal, las trabajadoras autónomas y el servicio doméstico<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> La Ley de Contrato de Trabajo contempla solamente a las mujeres trabajadoras registradas (no desempleadas ni informales) y en relación de dependencia (no a trabajadoras autónomas), que estén incorporadas al SUAF. Las

Solamente 28,0% el de las mujeres en edad activa (entre 15 y 65 años) tienen un empleo formal (Bertranou, 2011, p.100) Por lo tanto, las mujeres que efectivamente están en condiciones de recibir la licencia por maternidad y las protecciones para las trabajadoras embarazadas son un grupo reducido.

### **RECUADRO 1**

#### **LICENCIA POR MATERNIDAD**

Según la legislación, la mujer embarazada en relación de dependencia en una empresa incorporada al Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF) o beneficiaria de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) también incorporada al SUAF<sup>1</sup>, tiene la responsabilidad de avisar al empleador su estado y presentarle un certificado médico en donde figure la fecha estimada del parto. A partir de esta notificación, la mujer tiene derecho a la estabilidad en el empleo 7 meses y medio antes y siete meses y medio después del parto, por lo tanto, en caso de ser despedida recibirá una indemnización especial (que consta de una indemnización por antigüedad, común por despido arbitrario, y además, una indemnización que es igual a un año de trabajo), artículos 178, 180, 181. El artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe que la mujer embarazada trabaje 45 días antes y 45 días después del parto. De todos modos, si la trabajadora lo desea podrá reducir dicha licencia a un mes antes del parto y acumular los 15 días sobrantes para luego del mismo. En estos tres meses totales de licencia (en los cuales su empleo debe ser conservado), la mujer percibe una asignación familiar por maternidad, que es un pago de carácter no remuneratorio y equivalente a su salario bruto. Dicha asignación no debe ser abonada por el empleador, sino por el Sistema de Seguridad Social (justamente porque es una asignación familiar que pertenece al SUAF). Finalizados estos tres meses de licencia, la mujer puede optar por extenderla entre tres y seis meses más, pero este nuevo período es sin recibir ningún tipo de ingreso del empleador ni del Estado (artículo 183). Más allá de esto, reincorporada al trabajo, la madre puede tomarse dos descansos diarios de media hora para amamantar al bebé hasta que cumpla un año de vida (artículo 179).

<sup>1</sup> Es necesario contar con una antigüedad mínima y continuada de tres meses antes del inicio de la Licencia por Maternidad.

Fuente: ley de Contrato de Trabajo y ley 24.714 y ANSES ([www.anses.gov.ar](http://www.anses.gov.ar))

En Argentina, la licencia por paternidad también se rige por la ley de Contrato de Trabajo, donde se otorgan a los trabajadores solamente dos días de franco, los cuales deben ser pagados por el empleador ya que no es considerada como una asignación familiar, sino que es parte de las denominadas “licencias especiales” (artículo 158). La reducida extensión de esta licencia, tiende a fortalecer la visión tradicional de la división sexual del trabajo, donde las mujeres son las principales encargadas de cuidar a los hijos. Una alternativa a esta situación, a través de la cual los Estados pueden fomentar la responsabilidad compartida en el cuidado, es la llamada “licencia paternal” (“parental leave”), que es concebida exclusivamente para el cuidado del niño, puede ser tomada tanto por el padre como por la madre (en algunos casos tiene determinados porcentajes de tiempo destinados para cada uno de los cónyuges) luego de las respectivas licencias por maternidad o paternidad. Este tipo de beneficio no existe en

---

empleadas domésticas tienen un régimen de seguridad social restringido (regulado por el decreto-ley número 326/56), el cual incluye el acceso a una obra social y aportes para el sistema previsional, pero no son beneficiarias de las asignaciones familiares, y por lo tanto, no acceden a esta licencia por maternidad.

Argentina, sin embargo, puede encontrarse en algunos países europeos como Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, España, Francia, Finlandia, Grecia, Holanda, Irlanda, Islandia, Italia, Noruega, Portugal, Reino Unido, y Suecia (Castro García, 2008). Las políticas de protección y equidad de género contemplan los riesgos particulares de hombres y mujeres, en este contexto, las licencias para cada uno no tendrían que ser iguales ya que los riesgos no son los mismos. De todos modos, la amplia diferencia entre la extensión de la licencia por maternidad y por paternidad, pueden impactar de manera negativa sobre el rol de las mujeres como trabajadoras, reforzando la relación entre las trabajadoras y los mayores costos / menores rendimientos.

En términos generales, las licencias por maternidad se acercan al modelo pro-equidad de género y son exitosas en la protección que proveen para las mujeres. Sin embargo, fracasan especialmente en el alcance real que tienen en la práctica, por la alta incidencia de trabajadoras sin cobertura que hay en el país. De este modo la legislación no contempla a todas las trabajadoras. Por otro lado, las características de la licencia por paternidad se acercan al modelo masculino-dominante, ya que son entendidas como una prestación más bien simbólica, y no como un tiempo para que el hombre participe activamente en las tareas de cuidado y atenuar los tradicionales roles de género. Tampoco la legislación permite una licencia paternal que supla la mencionada deficiencia que presenta la licencia por paternidad.

### **3.1.2 Cuidado infantil**

Las tareas de cuidado a personas dependientes (ya sea a menores de edad, ancianos, personas discapacitadas o enfermas) se encuentran dentro del trabajo no remunerado. En palabras de Gherardi, Pautassi, y Zibecchi (2012, p. 10): “tanto los varones como las mujeres son capaces de cuidar. En algunos casos, como en el cuidado de los hijos e hijas o de progenitores adultos mayores, ambos sexos tienen idéntica obligación legal de asumir el cuidado (...) La persistencia de la creencia de que las mujeres están mejor dotadas para llevar adelante estas responsabilidades, ha llevado a que las mujeres se “especializaran” en las tareas de cuidado”. Específicamente, el cuidado infantil que se analiza a continuación, hace referencia al cuidado de niños menores, que es una labor realizada mayormente por las mujeres. En Argentina, las mujeres con dedicación exclusiva a las labores del hogar, representan un 14,4% en los hogares donde no hay ningún menor de 6 años, 29,9%, en los que hay un menor de 6 años, y 37,3% en aquellos donde hay dos o más (CEPAL, <http://www.eclac.org/estadisticas/>; datos 2010). Tal como vimos, también pueden distinguirse frecuentemente casos en donde las mujeres se encuentran empleadas en el mercado laboral y aún así le dedican mayor cantidad de tiempo que los hombres a las tareas de cuidado. Por lo tanto, una política que comprenda dicha actividad resulta fundamental para

lograr acercarse a la igualdad de género, tanto para posibilitar el ingreso y desarrollo del trabajo remunerado, como para atenuar la división sexual del trabajo. En otras palabras, el riesgo particular que enfrentan las mujeres luego de la reproducción es la necesidad de compatibilizar el cuidado de sus hijos con su participación en el mercado laboral, que sus tareas sean valoradas al igual que la de sus pares y que la responsabilidad del cuidado de los niños sea compartido de manera equivalente entre madres y padres.

Particularmente, en ésta subdimensión se observan las respuestas que el Estado ofrece para atender el cuidado de los chicos. Para esto, es necesario observar el sistema educativo argentino, el cual cuenta con cuatro niveles: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Superior. El primer nivel comprende a niños desde 45 días a 5 años; el segundo, desde los 6 años hasta los 12; el tercero, desde los 13 hasta los 17 años; el cuarto es desde los 18 años en adelante. La Educación Inicial tiene dos etapas: los Jardines Maternales para niños de 45 días a 2 años, y los Jardines de Infantes para niños de 3 a 5 años. A continuación se analizan los dos primeros niveles, ya que son los que abarcan a los chicos con una mayor necesidad de supervisión adulta. Aunque el objetivo de las políticas educativas no sea de equidad de género, tienen un potencial impacto sobre la misma, ya que pueden aliviar la carga horaria que las mujeres que habitualmente le dedican al cuidado de sus hijos. Medir la calidad del cuidado infantil es complejo, no hay solo un indicador. Esto se dificulta más por la estructura federal del país, que para el caso de la educación es un hecho relevante no solo por los diversos modos de organización que pueden encontrarse sino también por las desigualdades regionales. Para que las políticas educativas tengan un potencial impacto en la equidad de género y atenúen la división sexual del trabajo, en primer lugar, es fundamental que el Estado garantice el cuidado a través de una provisión pública o subsidiada. En segundo lugar, es de suma importancia su extensión y la posibilidad de acceso al mismo. En tercer lugar, la calidad del servicio (por ejemplo: la cantidad de chicos por maestro, la seguridad del establecimiento, la preparación de los encargados del cuidado, los planes de estudio, la motivación ofrecida a los chicos, etcétera). En este trabajo, se observa básicamente el primero de los puntos, es decir, cuáles son los servicios provistos por el Estado. En Argentina, la oferta pública de servicios de cuidado y Educación Inicial es particularmente importante para las familias de menos recursos: primero porque estas son las familias que tienden a tener más hijos, segundo porque las mujeres son las que en general tienen empleos precarios que no están bien remunerados y por lo tanto, tener que pagar por dichos servicios resulta un costo tan alto que desincentiva la participación laboral femenina (Colina, Giordano y Mitchell, 2011). La Educación Primaria obligatoria y gratuita (provista

por el Estado) es un elemento sumamente importante, que ha permitido que el país tenga una tasa de escolarización para dicho nivel que es prácticamente universal. Con la Ley de Educación Nacional, en el 2006 se introducen dos cambios con potencial impacto positivo sobre la equidad de género en el cuidado infantil. Más allá de que ninguno de estos cambios nació con la intención explícita de modificar los roles de género, indirectamente tienen la capacidad de incidir sobre ellos por el aumento del servicio de cuidado infantil que proponen. El primer cambio fue la universalización de los servicios educativos para los niños de 4 años. El segundo, la extensión de la jornada en la Educación Primaria<sup>5</sup>. Es decir, que se pasa de una jornada simple (cuatro horas) a una completa o doble (ocho horas), lo que implica que los chicos pasan más horas en la escuela. En la Ley de Financiamiento Educativo sancionada a fines del 2005, este tipo de jornada ya es mencionada como un objetivo. Dicha legislación aspira a lograr que un 30% de los alumnos de la educación básica accedan a escuelas de jornada completa (ley 26.075, artículo 2). Sin embargo, entre el 2005 y el 2008, el porcentaje de alumnos en oferta de jornada completa aumentó solamente un 0,1% (de 5,5% a 5,6%) (PREAL, CIPPEC, 2010, p.22). La oferta pública de escuelas con doble jornada es todavía muy limitada y con grandes diferencias regionales. Si bien es cierto que este tipo de cambio es paulatino, el crecimiento por el momento ha sido muy lento. De todos modos, la jornada doble para la Educación Primaria representa un avance simbólico hacia una política de cuidado más pro-equidad de género.

La Educación Inicial en Argentina tiene una cobertura limitada que todavía está lejos de abastecer a la demanda, esto puede observarse en las listas de espera para entrar a los Jardines de Infantes. El total de asistencia de la población de 3 a 5 años es de 70,2% para el 2009 (PREAL, CIPPEC, 2010, p.22). La oferta es todavía más escasa para el Jardín Maternal (D'Alessandre y Itzcovich, 2010; Ferro, 2008). Según Ferro (2008, p.1): “La carencia de informaciones sobre el jardín maternal en las estadísticas educativas constituye un dato en sí mismo, ya que expresa la tendencia histórica que ha sido no considerar a la educación de la infancia temprana (las primeras salas) parte del sistema educativo”. Las desigualdades y las heterogeneidades a lo largo y ancho del país son profundas, no solo hay grandes diferencias entre las provincias sino que dentro de ellas también, sobre todo entre zonas urbanas y rurales; dichas diferencias abarcan la oferta del servicio, la calidad, e incluso las tasas de escolarización (Ferro, 2008; D'Alessandre y Itzcovich, 2010). Además de las desigualdades territoriales, también se presentan desigualdades socioeconómicas, en palabras de D'Alessandre y Itzcovich (2010, p. 40): “un

---

<sup>5</sup> La jornada doble en la Educación Primaria ya existía en Argentina, sin embargo, la Ley de Educación Nacional en el artículo 28 anuncia “Las escuelas primarias serán de jornada extendida o completa con la finalidad de asegurar el logro de los objetivos fijados para este nivel por la presente ley”.

niño de 3 años proveniente de hogares de menores ingresos tiene una probabilidad dos veces menor de estar escolarizado que un niño que vive en un hogar del estrato social más alto”. Desde el Estado se han priorizado los niveles obligatorios de educación, por lo tanto, la Educación Inicial (exceptuando la Sala de Cinco) fue perjudicada en su desarrollo. La obligatoriedad de la Sala de 5 dispuesta en la Ley Federal de Educación de 1993, favoreció el crecimiento de la oferta de dicha sala, pero como consecuencia disminuyó la oferta de las Salas de Tres y Cuatro (Ferro, 2008). En este contexto, la universalización de la Sala de Cuatro expuesta en la ley Nacional de Educación, proporciona una respuesta adecuada para expandir el acceso al Jardín de Infantes. De todos modos, ésta medida, al igual que la extensión de la jornada en las escuelas primarias, tampoco se refleja exitosamente en la práctica: la universalización es legal pero no real.

Queda mucho camino por recorrer en relación a la oferta de cuidado infantil por parte del Estado argentino. Tal como señalan Colina, Giordano y Mitchell (2011, p. 2): “en general, las soluciones para el cuidado de la primera infancia son asumidas por cada familia dentro de sus posibilidades. Se contrata una persona de servicio doméstico para que cuide al niño en el hogar y/o, alternativa o complementariamente, se envía el niño a una guardería. La principal limitante –además de las restringidas y heterogéneas ofertas disponibles para cuidado de la primera infancia– es que los costos corren enteramente por cuenta de la familia”. Por lo tanto, la posibilidad de contratar personal de servicio doméstico que se encargue del cuidado o de mandar al niño a la guardería paga, implica que exista un ingreso lo suficientemente alto que lo justifique. En Argentina, una enorme cantidad de familias no pueden acceder a este tipo de servicios privados. Entonces, la intervención del Estado argentino se presenta en dos momentos: en primer lugar durante el embarazo, exclusivamente de la mujer trabajadora formalizada (analizado en el caso de licencia por maternidad); y en segundo lugar, en la Educación Primaria obligatoria y gratuita. De este modo, desde el Estado se deja un gran vacío entre estos dos momentos (Rodríguez, 2007) e incluso en dichas etapas donde el Estado interviene las políticas no logran ser exitosas en tanto alcance, ya que aquellas mujeres que no tienen empleos registrados y/o que habitan en zonas donde el acceso a la escuela primaria es muy dificultoso, no reciben los mismos beneficios que otras ciudadanas del país.

Por otra parte, la relación entre las políticas de cuidado y el impacto de género es más directa que en el caso de las educativas sobre ya que en muchos casos uno de los objetivos de éstas políticas es expresamente influir sobre el tiempo de las mujeres y promover (o no) su rol de trabajadoras. En 1996 se incorpora a la Ley de Contrato de Trabajo un nuevo artículo que promulga que en aquellos

establecimientos donde trabajen más de un cierto número de mujeres, el empleador debe poner a disposición salas maternas y guarderías para los niños. En el caso de que la empresa no disponga de este servicio, deberá reintegrar dichos gastos (en el artículo 103 BIS se amplía este reintegro a todos los trabajadores con hijos de hasta 6 años). Esta legislación tiene algunas desventajas para las madres. En primer lugar, porque el universo al que dicha medida se aplica es muy limitado, solamente incluye a la porción de la población económicamente activa (PEA) que se encuentre en relación de dependencia y registrada, y que además trabaje en empresas de medianas a grandes. En segundo lugar, porque en la práctica esta prestación se encuentra muy poco difundida, no está reglamentada y, por lo tanto, no es obligatorio para las empresas cumplirlo<sup>6</sup> (Abramo y Todaro, 2002; Rodríguez, 2007). En tercer lugar, el hecho de que la prestación sea financiada en su totalidad por los empleadores y que esté asociada exclusivamente con las mujeres, puede generar cierta discriminación para las trabajadoras. En otras palabras, a las empresas les genera un costo mayor contratar mujeres, y esto puede contribuir a explicar los mayores impedimentos que las mujeres tienen para ingresar al mercado formal y las menores remuneraciones que perciben. Esto no sucedería en el caso en que las guarderías fueran financiadas a través de la seguridad social (donde los aportes se hacen por todos los trabajadores, más allá del sexo) o directamente por el Estado de manera universal. Por último, ésta legislación relaciona el cuidado de los menores exclusivamente con las madres, partiendo del modelo masculino-dominante y reforzando la división sexual del trabajo. Que no sería así en el caso que el beneficio deba ser otorgado tanto a las madres como a los padres.

El Estado argentino ha fracasado en dar una respuesta adecuada a las necesidades que presenta la población en relación al cuidado. Las mujeres no se encuentran protegidas por las políticas existentes, y el cuidado sigue recayendo principalmente en ellas. Esto, se ve en gran medida reflejado en los principales proveedores de este servicio que son las familias, y en aquellos casos donde tienen la capacidad de financiarlo, en el mercado. Si bien la educación pública se origina con un proyecto de alcance universal, en la práctica existen grandes desigualdades en torno al acceso y a la calidad, sobre todo en la Educación Inicial. Asimismo, las medidas sobre las jornadas dobles en la primaria y la universalización de la Sala de Cuatro, representan un avance en la dirección pro-equidad de género pero solamente en términos legal, ya que en la práctica la expansión se encuentra muy limitada. Por otro lado, la legislación sobre la instalación de guarderías en las empresas no solo resulta inadecuada y desigual en términos de género, sino que además no está siendo aplicada como debería. El cuidado en Argentina,

---

<sup>6</sup> En las negociaciones colectivas suele ser incorporada (Abramo y Todaro, 2002).

continúa siendo entendido como una responsabilidad de las mujeres y no como una obligación compartida entre ambos padres. De este modo, se refuerza la división sexual del trabajo, y no se protege a las mujeres para que puedan desarrollarse en la actividad laboral remunerada.

### **3.1.3 Igualdad de género en el mercado de trabajo**

Las legislaciones para regular el mercado de trabajo no necesariamente tienen las mismas consecuencias para los hombres y para las mujeres. La equidad de género en este ámbito, tanto en términos de ingreso, permanencia y condiciones, se construye a través de políticas que contemplan las dificultades y vulnerabilidades de ambos sexos. Entre los obstáculos y riesgos más relevantes que enfrentan las mujeres sobresalen: la desigualdad de oportunidades para ingresar a ciertos sectores laborales cuyas redes de contactos y puestos se encuentran dominados por los hombres, las diferencias entre las remuneraciones percibidas, y la existencia de discriminación por parte de los empleadores por prejuicios que dificultan tanto su ingreso como su crecimiento profesional.

A continuación se detallan un conjunto de regulaciones laborales que resultan pertinentes desde una perspectiva de género: trabajo de medio tiempo, igualdad de trato, acoso sexual, igualdad de salario, y restricciones horarias y de lugares de trabajo. Dichas políticas pueden estar expresamente dirigidas a las mujeres o pueden estar dirigidas a los trabajadores en general y aun así tener un potencial impacto de género relevante. En el primer caso, es posible distinguir medidas que se focalizan en las mujeres y por medio de la discriminación positiva incentivan su participación laboral. Por otro lado, en algunas ocasiones puede observarse que la línea divisoria entre proteger a las trabajadoras y dificultarles el ingreso y permanencia en el mercado laboral no es muy clara. Si bien el objetivo de esas políticas es la protección de las mujeres, al ser concebidas desde una naturaleza masculino-dominante, en la práctica no logran acercarse a la equidad de género. Por último, es necesario tener en cuenta que muchas de las legislaciones presentadas son amplias y generales, y en algunos casos, poco divulgadas. Esto implica que resulta complicado el control y la penalización tanto por parte del Estado, como por las demandas por parte de los trabajadores.

#### *Regulación del trabajo de medio tiempo*

Si bien esta medida está dirigida a los trabajadores en general, tiene una potencial incidencia en las desigualdades de género. En principio, las legislaciones que permiten los trabajos formales de medio tiempo como una modalidad de contrato, pueden incentivar la incorporación de mujeres no solo al

mercado de trabajo sino que también al trabajo registrado (para aquellas mujeres que se encontraban trabajando medio tiempo de manera no registrada porque desde el Estado no se reconocía dicha modalidad de empleo). Los empleos de medio tiempo les resultan más cómodos y compatibles a muchas madres trabajadoras. De este modo, logran mantener su independencia económica y tienen mayores posibilidades de crecer profesionalmente, sin interrumpir ni postergar la actividad remunerada. Sin embargo, para que esta política tenga mayores posibilidades de impactar en la equidad de género, debe ser entendida como una opción para aquellas madres o padres que deseen compatibilizar de esta forma el trabajo remunerado con el cuidado, y no como una perpetuación de la división sexual del trabajo tradicional. En otras palabras, la legislación que regula el trabajo de medio tiempo tiene dos posibles consecuencias para las mujeres. Por un lado, puede resultar una política de protección a los riesgos de la mujer y un incentivo a su participación en el trabajo remunerado, impulsando de este modo el rol de mujer-trabajadora. Por otro lado, puede conducir a una reducción de la oferta laboral femenina en empleos de tiempo completo, y a la persistencia de la división sexual del trabajo en donde las mujeres ingresan al mercado pero siguen siendo consideradas como las principales encargadas de las tareas domésticas, y por lo tanto, un trabajo de menor tiempo y menores responsabilidades se presente como una manera de compatibilizar perpetuar el rol de mujer-cuidadora.

En el año 1995 se introduce en Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo el artículo 92 TER. que establece el contrato de trabajo a tiempo parcial, el cual implica un horario de trabajo reducido (menor a las 2/3 partes de una jornada de trabajo ordinaria) donde se conservan los derechos y beneficios enmarcados en dicha legislación. En Argentina, el porcentaje de trabajo adulto empleado en jornadas de medio tiempo para el 2009 es 14,8% en los hombres y 36,7% en las mujeres (Naciones Unidas <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/socind/>). De este modo, pareciera que dicha medida tiene una mayor incidencia en las mujeres que a los hombres. Según el informe del Banco Mundial “Gender, Equality and Development” (Banco Mundial, 2012, p. 30): “En Argentina, la legislación sobre contratos de trabajo de medio tiempo en el sector formal, permitió que una cantidad significativa de mujeres con hijos pasen de un trabajo de medio tiempo en el sector informal a tener un contrato de medio tiempo en el sector formal”<sup>7</sup>.

Como vimos, la legislación del trabajo de medio tiempo, puede favorecer y/o perjudicar a las mujeres, y por lo tanto el éxito en proteger sus riesgos es difícil de estimar. Es probable que en contextos en los que ésta medida se encuentre dentro de un objetivo de equidad de género, tenga un resultado más exitoso en

---

<sup>7</sup> Traducción propia.

contemplar y proteger las vulnerabilidades de las mujeres. En cambio, si es parte de otro tipo de concepción estatal y/o el comportamiento social, más cercano al modelo masculino-dominante, hay mayores posibilidades de que se fortalezca la división sexual del trabajo. De todos modos, el aumento de mujeres con trabajos remunerados y/o formales es un avance significativo hacia su independencia económica y su autonomía, más allá de la concepción general dentro de la cual se encuentre la legislación, ya que eventualmente puede tener un impacto igualitario en términos de género.

### *Igualdad de trato*

Las legislaciones que establecen igualdad de trato, de condiciones, de acceso y de oportunidades entre los hombres y las mujeres originan un marco legal de equidad de género reconocido y protegido por el Estado. Asimismo, es posible que sean utilizadas como la base normativa para próximas políticas. Por lo tanto, dichas medidas tienen el potencial de proteger a las mujeres de los diversos riesgos y discriminaciones que sufren en el mercado laboral. Sin embargo, son legislaciones más bien normativas, que resultan difíciles de controlar en la práctica.

La Constitución Nacional Argentina insta la igualdad ante la ley de todos los habitantes, la no discriminación para el empleo, y la igualdad en los impuestos y cargas públicas. Más específicamente, la Ley de Contrato de Trabajo, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por razones de sexo y expresa la obligación de ofrecer un igual trato más allá del género. Además, de manera expresas prohíbe la discriminación de las trabajadoras por su condición de sexo o estado civil. Aun así, no hay medidas en el país que restrinjan la indagación sobre el estado civil o la situación de familia de una aspirante a un trabajo (Banco Mundial, 2011b).

En términos generales, las legislaciones argentinas que establecen el principio de igualdad entre los hombres y mujeres en el mercado de trabajo, proporcionan un avance hacia el modelo pro-equidad de género. De este modo, se entiende como deseable que todos los trabajadores tengan el mismo trato y las mismas oportunidades. Sin embargo, en la práctica, las mujeres continúan siendo discriminadas, y encontrándose en una posición desventajosa en comparación con los hombres, tanto para ingresar como para mantenerse y progresar en la actividad laboral. Por lo tanto, estas legislaciones, deben estar acompañadas de otras políticas más pragmáticas y menos generales para lograr un mayor impacto en la equidad de género.

### *Protección del acoso sexual*

Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas del acoso sexual en el ámbito laboral<sup>8</sup>, sin embargo, en la gran mayoría de los países una mujer tienen más posibilidades de sufrirlo que un hombre (Haspels, Kasim, Thomas, McCann, 2001). El acoso sexual es una de las formas en las que se presenta la violencia de género. En general suele ser una violencia silenciosa porque resulta difícil de medir y no está bien registrada ya sea porque las víctimas tienen miedo a denunciarla y/o porque los sistemas no logran ampararlas. Es una problemática que tiende a reflejar la desigualdad histórica de poder entre hombres y mujeres. Es decir, que es una vulnerabilidad que en gran parte responde a los roles de género, y a los estereotipos que la sociedad construye en relación al comportamiento sexual (Haspels, Kasim, Thomas, McCann, 2001). Las consecuencias de sufrir este abuso son varias, abarcan desde aquellas sobre la salud física y mental hasta las que afectan el desempeño en el trabajo. La no penalización del acoso sexual conlleva potencialmente el robustecimiento de la desigualdad de género, mayores dificultades para las mujeres en el mercado de trabajo, e inseguridad y desprotección de las trabajadoras.

En Argentina no hay ningún tipo de legislación que proteja a los trabajadores del sector privado del acoso sexual (Banco Mundial, 2011b). En cambio, para la administración pública nacional, el decreto nacional 2.385/93 prohíbe y reprueba conductas de este tipo en los casos donde el acosador pertenece a un rango laboral superior. Sin embargo, el acoso sexual en el trabajo no necesariamente es producido por un superior, por lo tanto, la legislación deja afuera a un potencial grupo de víctimas.

El Estado argentino no protege a las mujeres de este riesgo, ya que no considera el acoso sexual en la legislación, es decir, que no ha sido problematizado de manera tal que sea necesaria una política pública para tratarlo. Un pequeño grupo de trabajadores encuentra alguna protección, pero no es suficiente la legislación existente para dar cuenta de la complejidad de la cuestión. En consecuencia, se fortalece la visión masculino-dominante de las relaciones desiguales de poder, y disminuye el empoderamiento (“empowerment”) y la autonomía de la mujer.

### *Igual salario por igual tarea*

En general, las mujeres tienden a ganar menos que los hombres, principalmente esto se da por el tipo de ocupación, las tareas desempeñadas, el tiempo trabajado, y el sector o puesto que suelen tener. De todos modos, aun cuando tienen iguales tareas que los hombres, las mujeres tienen más posibilidad de obtener remuneraciones menores. Dicha desigualdad representa otra de las dificultades que enfrentan las

---

<sup>8</sup> El acoso sexual no se refiere solamente al ámbito laboral, de todos modos, en este trabajo se observa exclusivamente en dicho ámbito.

mujeres en el mercado laboral, y una de las formas en las que su trabajo se encuentra desvalorizado. La discriminación en relación a las remuneraciones, puede ser consecuencia de los mayores costos que implica contratar a una mujer (especialmente aquellos costos relacionados a la reproducción y el cuidado de los hijos). Además existe una visión, herencia del modelo masculino-dominante, que entiende que las mujeres no pertenecen al ámbito laboral y considera que tienen ciertas características que impiden que se desarrollen de igual manera que los hombres.

El derecho a la igual remuneración por igual tarea puede encontrarse en la Constitución Nacional Argentina (artículo 14 bis) y en la Ley de contrato de Trabajo (artículo 172). En Argentina, la proporción de ingresos estimados que reciben las mujeres en relación a los hombres para el 2008 fue de 0,51 (OECD Development Center, Wikigender<sup>9</sup>). Es decir, que se estima que una mujer percibe prácticamente la mitad de los ingresos que percibe un hombre.

Esta legislación es el reconocimiento de un riesgo particular de las mujeres, y desde una concepción pro-equidad de género, es una medida para protegerlas y acercarse a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Por si sola probablemente no logre alcanzar su propósito, ya que, como vimos, el tipo de enunciación normativa suele ser más difícil de controlar y sancionar, por lo tanto necesita ser acompañada de otras políticas para que sea realmente exitosa en la práctica.

### *Restricciones horarias y de trabajo*

En los distintos países, muchas veces, las regulaciones sobre el trabajo contemplan jornadas con horarios máximos, y en algunas ocasiones consideran restricciones específicas sobre las horas nocturnas y/o el rubro de la industria. De este modo, desde el Estado se disponen límites para las jornadas de trabajo, con el fin de establecer un mínimo de igualdad y de proteger a los empleados. En algunos países, dichas restricciones son diferentes según el sexo del trabajador. Es decir que por ley se reglamenta una jornada de trabajo especial para las mujeres, que es distinta a la jornada máxima de los hombres. Si bien en principio este tipo de medidas pueden ser consideradas como una discriminación positiva, en la práctica tienen consecuencias negativas para las trabajadoras ya que disminuyen sus posibilidades laborales (en relación a los hombres que se encuentran habilitados para una mayor cantidad de ofertas) dificultando su participación y fortaleciendo la división sexual del trabajo. En otras palabras, generan efectos contradictorios ya que si bien intentan proteger a la mujer, la relegan en el mercado laboral a empleos menos remunerados y/o a una menor oferta de oportunidades de trabajo. En cambio, las restricciones

---

<sup>9</sup> [http://wikigender.org/index.php/wikigender.org:Variables\\_Income\\_Ratio](http://wikigender.org/index.php/wikigender.org:Variables_Income_Ratio)

que se aplican para todos los trabajadores independientemente del género no tienen dicho efecto discriminatorio. Este mismo razonamiento se aplica para las legislaciones que prohíben que las mujeres trabajen en ciertos rubros o industrias en las que los hombres sí pueden desempeñarse.

En Argentina, las mujeres tuvieron bajo la ley de Contrato de Trabajo una jornada laboral máxima menor a la de los hombres y la prohibición de ocupar trabajos nocturnos. Desde 1991 ya no es así: las mujeres y los hombres tienen la misma jornada laboral máxima. De todos modos, existen dos diferencias: las mujeres tienen la posibilidad (bajo ciertas circunstancias<sup>10</sup>) de tomar un descanso al mediodía; y no pueden trabajar en lugares de “carácter penoso, peligroso o insalubre” ni encargos de trabajos a domicilio si se encuentran ocupadas en una dependencia de la empresa (artículo 175 y 176, ley de Contrato de Trabajo). Ambas medidas son amplias y parecieran no tener consecuencias negativas para el trabajo de las mujeres en la práctica. Aun así, reflejan una concepción masculino-dominante, aumentan los obstáculos que enfrentan las trabajadoras, y refuerzan el rol de mujer-cuidadora. Su objetivo es proteger a la mujer desde una visión paternalista.

### ***3.2 Mujeres y familia***

#### **3.2.1 Asignaciones Familiares**

Las asignaciones familiares son aquellas prestaciones que se otorgan en determinados contextos relacionados a la formación y a la extensión de la familia. A través de esta política, el Estado asigna recursos con el propósito de establecer un mínimo común de oportunidades en la sociedad. Si bien algunos de estos riesgos y de estos gastos no son exclusivos de las mujeres, gran parte de las veces son ellas quienes están encargadas del cuidado en última instancia. Es por esta razón, que estos beneficios tienen un impacto potencial sobre la economía de las familias y el dinero con el que cuentan para administrar los costos de los niños y adolescentes. El diseño de dichas asignaciones puede ser más cercano al modelo masculino-dominante o más cercano al modelo pro-equidad de género, según la protección que se ofrece, el alcance, a quién se encuentra dirigido, quién puede recibirlo, y las condicionalidades requeridas para hacerlo.

---

<sup>10</sup> Ley de Contrato de Trabajo, artículo 174: “las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso”.

En la ley 24.714, sancionada y promulgada en 1996, se establece un Régimen de Asignaciones Familiares nacional y obligatorio, en el marco del sistema de seguridad en el que se encuentran cubiertos los trabajadores en relación de dependencia formales<sup>11</sup> (Ver Recuadro 2). Las asignaciones familiares contributivas que resultan relevantes para este trabajo son la asignación prenatal, la asignación por hijo y la ayuda escolar. (Ver recuadro 3). A través de esta política, el Estado reconoce riesgos que son característicos de determinadas etapas en la reproducción y la crianza de las familias, y ofrece una prestación monetaria para mejorar el bienestar de los mismos. En los tres casos, la prestación puede ser cobrada tanto por el hombre como por la mujer, poniendo a ambos en pie de igualdad (ninguno tiene prioridad legalmente). Si bien el beneficio concibe la igualdad de derecho para ambos cónyuges, en la práctica es más probable que sea recibido por el hombre que por la mujer, ya que como vimos muy pocas mujeres se encuentran empleadas en trabajos de relación de dependencia registrados (solamente el 28% de las mujeres en edad activa –entre 18 y 65 años-). Por lo tanto, en muchos casos, las mujeres acceden a través del marido/padre a las asignaciones y no de manera directa. Aún así, en la práctica, no todas las familias lo reciben, el 42,4% de los hombres en edad activa (entre 18 y 65 años) tienen un empleo formal (Bertranou, 2011).

#### **RECUADRO 2**

Las prestaciones contributivas puede recibirlas la mujer o el hombre que se encuentre trabajando en el mercado formal, no es necesario que estén casados, con el comprobante de convivencia alcanza. En el caso en que ambos cónyuges cumplan con los requisitos para recibir las asignaciones solo uno de los dos podrá hacerlo (la única excepción es la prestación por matrimonio)<sup>1</sup>. En cambio, las prestaciones no contributivas, están dirigidas a una población más vulnerable, como los trabajadores informales y las personas desocupadas.

<sup>1</sup>*En caso que quien ejerza la tenencia de los hijos no se encuentre bajo relación de dependencia, ni perciba la Prestación por Desempleo ni una Prestación de la Ley de Riesgos del Trabajo ni un beneficio previsional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, tiene derecho a percibir las Asignaciones Familiares el otro progenitor.*

*Fuente: ley 24.714*

Las asignaciones familiares no contributivas son una forma diferente de organizar estas prestaciones que permite aumentar el alcance del beneficio en la población. A partir del Decreto N° 1602/2009, en noviembre de 2009 se introduce la Asignación Universal por Hijo (AUH), que es un beneficio dirigido a quienes tienen a su cargo un menor de 18 años (hasta un máximo de 5 menores) ya sea padre, madre, tutor, curador o pariente hasta tercer grado (solo uno de todos ellos puede recibirlo). Dos años más tarde,

<sup>11</sup> También se encuentran cubiertos quienes reciban una prestación por desempleo, la cual es provista por cierto tiempo a los trabajadores en relación de dependencia que son despedidos (siempre que hayan estado registrados formalmente). Por otro lado, además de estas condiciones, es necesario una antigüedad de entre tres y seis meses según la prestación que se trate.

se añade la Asignación por Embarazo para Protección Social (Decreto N° 446/2011), que consiste en un pago mensual para que las mujeres (solamente las mujeres) cobren durante el embarazo (entre el tercer y el noveno mes, a diferencia de la asignación prenatal que son 9 pagos, estos son 6). (Ver Recuadro 4). Si bien no hay datos específicos sobre el alcance que el sistema de asignaciones familiares tiene en la sociedad, existen ciertas estimaciones (Salvia, 2011). Según Bertranou (2010, p.38): “(...) viven en el país aproximadamente 12,1 millones de personas menores de 18 años, de las cuales el 55% estaría cubierta por el régimen contributivo, lo que representa alrededor de 6,7 millones de beneficiarios. La implementación de la AUH permitiría, entonces, alcanzar a 4,6 millones de niños y adolescentes adicionales, lo que determinaría que casi la totalidad de ellos estén cubiertos por alguna de las dos modalidades de asignaciones familiares vigentes”. Silva (2011) sostiene que la cobertura ha avanzado y es significativa pero que de todos modos, el sistema todavía no logra tener un alcance universal.

### **RECUADRO 3**

Las asignaciones familiares contributivas son las siguientes:

1. Asignación por matrimonio, donde se le paga al trabajador una suma de dinero por haber contraído matrimonio.
2. Asignación prenatal, que consiste en una suma mensual que se otorga al trabajador/a durante el embarazo (desde la concepción hasta el nacimiento).
3. Asignación por nacimiento o adopción, en la que se paga por una única vez al trabajador/a por el nacimiento de un hijo o por la adopción de un niño (son distintos montos para cada caso).
4. Asignación por hijo, que consta de un pago mensual por cada hijo menor de 18 que el trabajador/a tenga a su cargo (en el caso de chicos con discapacidad las normas son diferentes).
5. Ayuda escolar anual, esta asignación se incorpora en 1999 y otorga al trabajador/a un pago anual, en el mes que comienza del ciclo escolar, por cada hijo menor de 18 años que asista a una establecimiento de educación inicial, primaria o secundaria (para el caso de chicos con discapacidad la reglamentación es diferente).

*Fuente: ley 24.714*

Por otro lado, las asignaciones no contributivas tienen un potencial impacto de género más directo ya que son independientes del marido/padre, y no es necesario tener un empleo formal para recibirlas. Sin embargo, están dirigidas a las familias de menores recursos, por tanto no es una política extendida a la que puedan acceder todas las mujeres. La AUH es una prestación dirigida al niño, que pueden ser cobrada tanto por la madre como por el padre, al igual que la asignación contributiva. En cambio, la asignación por embarazo está dirigida exclusivamente a las mujeres. Para la prestación no contributiva por embarazo, la relación entre el beneficio y la madre es muy claro: la mujer es quien enfrenta los riesgos y dificultades. En el caso de la prestación por hijo, la relación no se presenta de manera tan evidente. Sin embargo, las mujeres no solo suelen ser las encargadas del cuidado de los hijos, sino que

también tienen mayores dificultades que los hombres para recibir ingresos propios. Es por esta razón, que las asignaciones familiares que tienen como receptora a la madre, contemplan dichos riesgos y proporcionan un ingreso independiente para que puedan cubrir algunas de las necesidades de sus hijos. En cambio, en los casos donde puede ser cobrada por ambos padres (por la madre o por el padre), las mujeres pierden la exclusividad en la recepción, entonces tienen posibilidades de no recibir ese ingreso y de permanecer más vulnerables.

#### **RECUADRO 4**

##### **ASIGNACIONES FAMILIARES NO CONTRIBUTIVAS**

En la **AUH**, cada mes el titular del beneficio recibe el 80% del monto mensual, y a fin de año, si se han cumplido todos los requisitos solicitados que corresponden según la edad del menor (controles sanitarios, plan de vacunación obligatorio, asistencia a establecimientos educativos, inscripción en el Plan Nacer) puede cobrar el dinero restante. Para recibir esta prestación es necesario: que el menor y el titular tengan DNI; que el menor y el titular sean argentinos nativos (o con residencia de más de 3 años); que el titular sea desocupado, empleado no registrado, gane menos del salario mínimo, vital y móvil o sea monotributista social; y no recibir otras prestaciones nacionales, provinciales o municipales.

En la **Asignación por Embarazo**, cada mes, la embarazada recibe el 80% del valor mensual. El 20% restante se otorga luego del nacimiento, si se han cumplido todos los controles médicos y sanitarios (controles médicos, vacunación, análisis de sangre y de orina, ecografías, información sobre cuidado del niño durante y después del embarazo) correspondientes al Plan Nacer y se ha anotado al bebé en dicho programa. Para que la mujer pueda recibir esta asignación es necesario: que tenga DNI; que sea argentina (o con residencia mínima de 3 años en el país); que se inscriba en el Plan Nacer; y que no tenga Obra Social (hay algunos casos con excepción como las monotributistas sociales, las empleadas domésticas que ganan

Las condicionalidades que implica la AHU pueden fortalecer la división sexual del trabajo ya que son las mujeres quienes tienden a hacerse responsables de que los requisitos se cumplan. Entonces, este beneficio incentiva que la mujer se ocupe del cuidado que implican los niños (ya que las condicionalidades en general se relacionan a la salud y a la educación) y dificulta el ingreso al mercado de trabajo. De todos modos, en el caso de Argentina, al poder recibirlo ambos cónyuges indistintamente, la concepción de la que se parte no resulta tan cercana al modelo masculino-dominante, ya que no vincula de manera directa a la mujer con estas responsabilidades. Pautassi y Zibecchi (2010) sostienen que si bien los programas de transferencias condicionadas son concebidos desde una perspectiva tradicional de los roles de género, tienen consecuencias que no necesariamente fortalecen estos roles. En sus palabras (Pautassi y Zibecchi, 2010, p. 33): “las investigaciones sobre algunos PTC en América Latina –Puente-Chile Solidario de Chile, Oportunidades de México, PJJHD de Argentina– han demostrado que, más allá de las particularidades de cada caso, se observan los siguientes fenómenos: constitución de grupos de mujeres –con un fuerte componente de solidaridad y apoyo mutuo- en torno a

las tareas asociadas a los programas, mayores posibilidades para salir de sus hogares (ruptura con lo doméstico), favorecimiento del desarrollo de autonomía en el manejo del dinero, cierta elevación del autoestima”. Por otro lado, el caso de las asignaciones no contributivas por embarazo resulta más pro-equidad de género en su concepción y en principio también en sus consecuencias. Las condicionalidades benefician de manera directa a la salud de la mujer y el dinero es un ingreso que le proporciona cierta independencia económica. No existe una relación tan clara entre la asignación y el desincentivo al trabajo ni el fortalecimiento de la división sexual del trabajo, ya que la prestación es otorgada por el tiempo que dura el embarazo y no implica tareas de cuidado que puedan ser realizadas por el hombre.

La seguridad social y la asistencia social no nacen de la misma concepción en relación a la selección de los beneficiarios, ya que en un caso se parte de la relación con el mercado de trabajo formal y en el otro con una política social focalizada en las personas más vulnerables económicamente. Sin embargo, ambos casos son políticas dirigidas a una determinada población con ingresos medios o bajos y no como políticas universales. En cuanto a los montos que los beneficiarios cobran en las asignaciones familiares contributivas y no contributivas son similares: la asignación por embarazo para la protección social y la AHU tiene un monto de \$270 por mes, y para los casos de las asignaciones familiares prenatal y por hijo contributivas varían desde \$136 hasta \$270 según el sueldo percibido por los trabajadores<sup>12</sup>. Sin embargo, las asignaciones familiares de la seguridad social también incluyen una asignación escolar anual, una asignación por nacimiento, y la asignación prenatal se brinda por 3 meses más que la prestación por embarazo asistencial. En otras palabras, las asignaciones familiares no tienen un alcance universal pero si uno relativamente uniforme en cuanto a los montos distribuidos.

En síntesis, las asignaciones familiares en Argentina son un modo a través del cual el Estado reconoce los riesgos específicos del embarazo y los costos que conlleva la maternidad y la paternidad. En el caso de la asignación contributiva, el hecho de que pueda recibirla tanto el hombre como la mujer y que dependa de la posición con el mercado de trabajo, la acerca a una concepción más masculino-dominante del comportamiento social y en la práctica tiene mayores probabilidades de ser recibida por el marido/padre que por la mujer, disminuyendo de este modo la capacidad de la prestación para proteger específicamente a la madre. En cambio, la asignación asistencial tiene un impacto de igualdad de género más evidente ya que le proporciona a la mujer un ingreso independiente del mercado de trabajo y de su

---

<sup>12</sup> Los trabajadores que ganan hasta \$2800 por mes cobrarán \$270 por cada hijo, los trabajadores que ganan entre \$2800 y \$4000 por mes cobrarán \$204 por cada hijo, los trabajadores que ganan entre \$4000 y \$5200 por mes cobrarán \$136 por cada hijo ([www.anses.gov.ar](http://www.anses.gov.ar)). Por otro lado, ambos tipos de asignaciones por hijo (contributiva y no contributiva) contienen montos especiales para chicos con discapacidad.

cónyuge, aumentando de este modo su autonomía. Particularmente el caso de la asignación asistencial por embarazo, tiene un impacto todavía más fuerte, ya que constituye un beneficio específico para la mujer que tiene el potencial de brindarle protección durante la etapa de gestación. Por último, en términos generales, tanto las asignaciones familiares contributivas como las no contributivas están enfocadas a ciertas partes de la población, de este modo, no nacen de una concepción universal cercana al modelo pro-género. Asimismo, la fragmentación del sistema, reflejada en las diferencias para acceder, las condicionalidades requeridas, y el monto recibido, trata de manera desigual a los ciudadanos y se aleja de un beneficio universal.

### **3.2.2 Sistema previsional**

Los riesgos de las mujeres y de los hombres tampoco son los mismos en la vejez. La ancianidad frecuentemente conlleva una serie de complejidades como el deterioro de la salud, la necesidad de cuidados especiales, y la imposibilidad de trabajar (y por lo tanto de generar ingresos). En el caso de las mujeres, las vulnerabilidades son más profundas, fundamentalmente porque arrastran desigualdades de la participación laboral que se reflejan tanto en menores posibilidades de ahorro como en beneficios previsionales más escasos. En otras palabras, muchas de las dificultades que tienen las mujeres durante su vida laboral están íntimamente relacionadas con las que luego tendrán en el sistema previsional, sobre todo si los beneficios previsionales están ligados a la participación laboral y al salario previo. Por ejemplo, entre los obstáculos que tienen especialmente las mujeres sobresalen: la complejidad de ingresar al mercado de trabajo formal (que se traduce en la ocupación en trabajos precarios que no aportan para la jubilación), las interrupciones en el trabajo remunerado (especialmente por tareas de reproducción y de cuidado), las remuneraciones más bajas que perciben, el tiempo que le dedican al trabajo no remunerado (el cual no es contabilizado como trabajo a los efectos de obtener un beneficio previsional), y la mayor expectativa de vida. Todos los sistemas previsionales tienen consecuencias sobre la sociedad, los diseños captan la realidad y la traducen de diversas maneras, algunas con resultados más pro-equidad de género, otras más cercanos al modelo masculino-dominante. Es decir, que el sistema previsional puede tener un impacto importante sobre los roles de género y el tipo de familia, ya que a través del mismo se distribuyen recursos, derechos y riesgos (Arza, 2012). (Ver Recuadro 5).

**RECUADRO 5****El sistema previsional en Argentina**

A lo largo de la historia previsional argentina, a grandes rasgos, se pueden distinguir tres etapas, cada una con sus respectivos sistema. La primera es el sistema estatal de reparto que fue unificado y promulgado en 1967 con las leyes 18.037 y 18.038, la segunda es el sistema mixto implementado en 1993 durante las reformas neoliberales, y la tercera es nuevamente el sistema estatal de reparto establecido en el 2008 con la ley 26.425. El sistema mixto establecido en la ley 24.241 (1993), contemplaba dos subsistemas, uno público de reparto y otro privado de capitalización individual. Los trabajadores formales podían elegir a cuál de los dos afiliarse. El Estado proveía una Prestación Básica Universal a todos los trabajadores cubiertos (tanto en el sistema público como privado). Este sistema modificó algunas prácticas discriminatorias del modelo anterior. De este modo, los derechos entre los hombres y las mujeres fueron igualados (pudiendo ambos recibir pensiones por fallecimiento del cónyuge), y las diferencias entre las hijas y los hijos tanto mayores como menores fueron eliminadas.

A partir de la reforma de 2008, solo el sistema público se mantiene. En el sistema actual, para poder recibir beneficios jubilatorios es necesario tener un mínimo de 30 años de aportes y tener una edad mínima de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres. La jubilación está compuesta por la Prestación Básica Universal (PBU), Prestación Compensatoria (PC) y Prestación Adicional por Permanencia (PAP). La PBU es un beneficio común e igual para todos los jubilados. La PC y la PAP son prestaciones asociadas a cantidad de años aportados y las remuneraciones obtenidas.

Actualmente, además del Sistema Integrado Previsional Argentino, existen otros regímenes provinciales, municipales, y profesionales.

*Fuente: Bertranou (2003 y 2011), Anses ([www.anses.gov.ar](http://www.anses.gov.ar))*

Ni el sistema de reparto ni el de capitalización individual, son particularmente beneficiosos para las mujeres, en tanto ambos asignan beneficios en base a las contribuciones realizadas, lo cual pone a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad por sus trayectorias laborales breves o interrumpidas y sus menores salarios. Sin embargo, en el sistema de capitalización estas cuestiones suelen presentarse de manera aún más pronunciada (Arza, 2012). Actualmente, en el sistema de reparto argentino, los trabajadores formales realizan aportes mensuales correspondientes a cierto porcentaje de su salario, el cual se dirige a un fondo común. Cuando se jubilan, reciben un beneficio que se calcula en base al monto de las remuneraciones percibidas por el trabajador y la cantidad de años de aporte. El diseño vigente asocia las prestaciones al trabajo y toma como eje a la familia. La mujer que no participa en el mercado laboral recibe beneficios como dependiente del cónyuge, es decir, exclusivamente por su vínculo con el hombre proveedor, y no por su condición de ciudadana (Pautassi 2002, Arza, 2012). (Ver Recuadro 6)

La cobertura del sistema previsional, da cuenta del grado de éxito que tiene la política en alcanzar a la población. El sistema de jubilaciones y pensiones recién observado, tiene el inconveniente de que solo cubre a trabajadores formales que hayan aportado una cantidad mínima de años (30), lo que reduce las posibilidades de acceder al sistema, especialmente para las mujeres y las familias de menores recursos,

que suelen trabajar en el mercado laboral informal o en tareas no remuneradas del hogar. En el 2005, con la ley 25.994 y la ley 25.865, se implementó una modalidad por la cual las personas que habían alcanzado o superado la edad jubilatoria establecida pero que no contaban con los años de aportes requeridos, podían acceder a los beneficios previsionales correspondientes abonando las cuotas de deuda por moratoria. Asimismo, con el Decreto 1454/05, los trabajadores autónomos pudieron regularizar las deudas por los aportes. Dicho régimen de regularización voluntaria incluye el período por moratoria desde 1955 hasta 1993. Es decir, que esta medida sigue vigente pero gradualmente irá desapareciendo. A través la moratoria previsional, el gobierno argentino logró ampliar notablemente el alcance de la cobertura de las jubilaciones (Anses, [www.anses.gov.ar](http://www.anses.gov.ar)). Según Bertranou, 2011 p. 76: “(...) benefició a más de dos millones de personas, magnitud que elevó la cobertura de adultos mayores (proporción de personas mayores de 65 años con beneficio del sistema previsional) a más del 90% en 2010. Esta cifra superó holgadamente los niveles históricos (luego de descender al 70% en la década de los noventa) e incluso alcanzó el punto máximo de cobertura en toda Latinoamérica (donde se destacan los casos de Brasil, Uruguay y Chile)”. Esta política permite que ingresen personas que estuvieron menos años en el mercado formal, ya sea porque se dedicaron a tareas no remuneradas o permanecieron en trabajos informales. De este modo, las mujeres fueron unas de las principales beneficiarias del programa (Bertranou, 2011). En síntesis, si bien esta medida ha logrado aumentar la cobertura significativamente, no está concebida como una política de largo plazo. La incorporación al sistema para las nuevas generaciones argentinas seguirá dependiendo de los aportes realizados durante la participación activa en el mercado de trabajo. De cierta manera, logró proteger a un grupo de mujeres en un momento determinado, reconociendo las dificultades y privilegiando la posibilidad de un ingreso económico independiente pero no se convirtió en una política de Estado que pueda ayudarlas a superar los riesgos particulares que enfrentan en esta área.

**RECUADRO 6****Sistema de capitalización individual**

El sistema de capitalización individual transfiere los aportes que la persona realiza, durante su vida laboral activa formal, a una cuenta individual. Los beneficios son calculados a partir de la cantidad de aportes hechos y de la expectativa de vida que la persona tiene a la hora del retirarse. Cuanta más cantidad de años (y mayor cantidad de dinero) se aporta, es cuanto más se recibe. Cuanto mayor es la expectativa de vida, se espera que el beneficio sea repartido entre más cantidad de años, y por lo tanto, el monto mensual es menor. En este tipo de sistema, las mujeres suelen enfrentar una doble dificultad. Por un lado, el hecho de que vivan en promedio más años y que se les asigne una edad de retiro mínima más temprana que los hombres, hace que el tiempo durante el cual reciben los beneficios tienda a ser más bien extenso. Por otro lado, los obstáculos ya mencionados que las mujeres tienen durante su vida laboral remunerada (interrupciones por tareas de reproducción y cuidado, menores remuneraciones, gran presencia en trabajos no registrados, etcétera) se traducen en menos años y menos cantidad de dinero aportado.

*Fuente: Pautassi (2002)*

Paralelamente existen otro tipo de beneficios previsionales que son asistenciales y no contributivos, y conforman lo que se conoce como el Programa de Pensiones No Contributivas. Es decir que no están condicionados a la posición de las personas en el mercado ni en la familia, pero que guardan alguna similitud con los antes presentados ya que se otorgan por motivos de vejez, invalidez, discapacidad y algún tipo de suceso eventual (como puede ser para los veteranos de guerra). (Ver Recuadro 7). Entre este tipo de beneficios, los que tienen mayores impactos en la protección de las mujeres son aquellos que pueden recibir las madres de 7 o más hijos y aquellos destinados a las personas de más de 70 años. Si bien dichas prestaciones no contributivas aumentan la cobertura y separan los beneficios de la posición en el mercado y la familia, son concebidos como último recurso (cuando falla el mercado y la familia), y no como protección mínima universal para todos los ciudadanos. La cobertura que tienen las pensiones no contributivas es destacable, en especial en el período 2004-2010 donde el programa aumentó el alcance en la población llegando a 1,1 millones de beneficiarios, y creciendo en un 17% anual, fundamentalmente en las pensiones por invalidez y a madres de más de 7 hijos (Bertranou, 2011).

Si bien la tasa de mujeres ocupadas que aporta al sistema previsional es aproximadamente la mitad (50,42%), la tasa de las mujeres mayores de 65 años que perciben algunos de los beneficios de dicho sistema alcanza el 92,37% (Rofman y Oliveri, 2011). Por lo tanto, en la práctica ha logrado extenderse y alcanzar a gran parte de las mujeres. En conclusión, el sistema previsional argentino es complejo, fragmentado y diverso. Puede reconocerse una base cercana al modelo masculino-dominante, donde no se garantiza una cobertura universal ni la equidad de género. Una de las deficiencias más grandes se encuentra en la falta de inclusión de los trabajadores informales y de los no remunerados. De todos modos, el sistema también cuenta con rasgos de naturaleza pro-equidad de género, como la vuelta al

sistema de reparto con un beneficio mínimo, el programa de moratoria previsional, y el sistema de pensiones no contributivas. Es decir, que no logra empoderar a las mujeres ni cubrir exitosamente todos los riesgos pero si algunos, por ejemplo, haciendo que los beneficios percibidos no dependa tanto del cónyuge, dando la posibilidad de tener un ingreso independiente a su relación familiar y a su pasado en el mercado formal.

#### RECUADRO 7

Existen tres tipo de pensiones no contributivas:

1. **Pensiones a la vejez** (personas mayores de 70 años), **por invalidez** (o discapacidad), y **a madres de 7 o más hijos**. Estos beneficios están dirigidos a las mujeres y a los hombres que no reciban ingresos ni tengan en su posesión bienes o recursos para subsistir (ni familiares obligados por ley a pasarle alimentos).
2. **Pensiones graciabiles**. Son aquellas que se otorgan por medio del Congreso de la Nación.
3. **Pensiones por Leyes Especiales**. Son aquellas dirigidas a funcionarios públicos (como presidentes, vice presidentes, jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación), a personalidades reconocidas (premios Nobel, Premios Olímpicos y Paralímpicos; Pioneros de la Antártida; Precusores de la Aeronáutica, Primera Conscripción Argentina), y a familiares de personas Desaparecidas.

Por otro lado, existe también un régimen de pensiones no contributivas provinciales y municipales.

*Fuente: Ministerio de Desarrollo Social de la Nación ([www.desarrollosocial.gov.ar](http://www.desarrollosocial.gov.ar)).*

### 3.2.3 Protección y autonomía de la mujer en la familia

Las desigualdades de género están presentes en diversas áreas y ámbitos. En ésta subdimensión, se observan algunas de las políticas que influyen sobre la autonomía y la protección de las mujeres. En primer lugar, se presenta un pantallazo de los derechos civiles y de propiedad que tienen las mujeres argentinas. Las mujeres y los hombres en Argentina, tienen por ley igualdad para movilizarse y expresarse libremente, para sacar el pasaporte y viajar fuera o dentro del país, para tener cuentas bancarias, para trabajar y tener un negocio, para desarrollarse profesionalmente en la carrera que elijan, para casarse y divorciarse (Banco Mundial, 2011b). Estas políticas son exitosas en establecer una base de igualdad de oportunidades que alcance a todos los miembros de la sociedad. De este modo, el Estado argentino promueve una ciudadanía, que en algunos aspectos, no tiene diferencias ni discriminaciones por género. Asimismo, a partir de la reforma de 1994, en la Constitución Nacional Argentina se reconoce la jerarquía de los tratados sobre las leyes nacionales, entre los que se destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 75), y la promoción de medidas de acción positiva para que todos los ciudadanos (reconociendo explícitamente

entre los grupos más vulnerables a las mujeres) tengan igualdad real de oportunidades, de trato, y de derechos (artículo 23).

Durante el matrimonio, el régimen de propiedad es parcialmente compartido (Banco Mundial, 2011b), es decir, que todos los bienes adquiridos desde el momento del casamiento son de propiedad común, pero aquellos que fueron obtenidos con anterioridad al mismo, están regidos por la propiedad dividida y pertenecen en su totalidad al dueño original. Si bien este tipo de régimen no es específicamente pro-equidad de género, contempla cierta protección para las mujeres en aquellas familias que se rigen con el modelo tradicional del “hombre proveedor”. En este tipo de familias, las mujeres se dedican tiempo completo a las tareas del hogar y al cuidado de los parientes más cercanos, es decir a tareas no remuneradas, por lo que no tienen un ingreso independiente que les permita adquirir bienes con su dinero. Con el régimen parcialmente compartido, de cierta manera se considera esta situación de manera tal que los bienes que probablemente sean comprados por el hombre, son de ambos cónyuges.

En síntesis, los derechos civiles y de propiedad mencionados son iguales para todos los ciudadanos, y todos ellos son iguales ante la ley. De este modo, desde una perspectiva de equidad de género, se reconoce una igualdad de base, sobre la que luego se pueden asentar diversas políticas. El Estado empodera a todos los habitantes, sin distinción de sexo, para que puedan desarrollarse en su rol de ciudadanos.

A continuación se analizan tres componentes de “protección y autonomía de la mujer”: violencia doméstica, participación política, y salud sexual y reproductiva.

### *Violencia de género*

La violencia de género es una de los riesgos más peligrosos que sufren las mujeres en la actualidad. Ban Ki-moon, secretario general de las Naciones Unidas, afirmó que: “la generalización y el alcance de la violencia contra la mujer ponen de manifiesto el grado y la persistencia de la discriminación con que siguen tropezando las mujeres. Por consiguiente, sólo se puede eliminar tratando de eliminar la discriminación, promoviendo la igualdad y el empoderamiento de la mujer y velando por el pleno ejercicio de los derechos humanos de la mujer” (Amnistía Internacional, 2008, p.10). La violencia de género es reflejo de la vulnerabilidad de las mujeres frente al abuso de poder de los hombres, y de la dificultad que enfrentan para ser protegidas y escuchadas tanto en ámbitos privados como públicos. Asimismo, es la falta de libertad que restringe la autonomía de miles de mujeres, y las condiciona a vivir con miedo, intimidadas, y agredidas, sin posibilidad de desarrollarse plenamente como ciudadanas. No

es casual que una mujer tenga significativamente mayores probabilidades que un hombre de ser atacada por alguien a quien conoce y con quien tiene o tuvo una relación cercana (Lundwall, Genta Fons, Sanchez de Boado, 2009; Declaración de Ginebra, 2011; Amnistía Internacional, 2008). El acto límite de la violencia de género es el femicidio. De todos modos, la violencia no necesariamente implica un acto físico y/sexual, también pueden distinguirse la emocional-psicológica, la simbólica (relacionada a los estereotipos de los roles de género) y la económica. Las consecuencias para las víctimas de estas agresiones van desde físicas hasta emocionales. En tanto se permitan estos comportamientos violentos hacia las mujeres, se retroalimenta en la sociedad el modelo masculino-dominante, se desconoce la vulnerabilidad de las mujeres, se refuerza la discriminación por género donde el hombre es más poderoso y fuerte que la mujer.

Argentina no posee un registro nacional centralizado que releve datos sistemáticamente sobre la violencia de género, sino que existen diversas fuentes que ofrecen fragmentos regionales y/o algunos aspectos particulares del fenómeno. Por ejemplo, la Asociación Civil La Casa del Encuentro, registró para el 2010 en Argentina, 260 femicidios, a través de una recopilación de diversas agencias informativas (Asociación Civil La Casa del Encuentro, 2011). Por lo tanto, no hay información sobre la cantidad ni las características de esta violencia que generalmente suele ser difícil de rastrear, ya que en muchos casos las víctimas no hacen la denuncia correspondiente, y en aquellos casos donde si la hacen, a veces, las delegaciones públicas no toman registro ni constancia de las mismas (Amnistía Internacional, 2008). La ausencia de estos datos no solo dificulta el diseño y el seguimiento de las políticas, sino que además revela que desde Estado este tema no es considerado una prioridad. Las causas de la violencia de género y la desprotección de las mujer son consecuencia de una serie de factores culturales, económicos, legales y políticos, como por ejemplo: roles de género definidos como apropiados culturalmente con sus respectivas expectativas en cuanto al comportamiento; dependencia económica de la mujer y las dificultades que enfrentan para ingresar en el mercado de trabajo; creencia en la superioridad de los hombres y la concepción de la familia como un espacio privado que se encuentra bajo el control de ellos; poca participación política, en los medios de comunicación, en las esferas de poder y como profesionales de las mujeres (UNICEF, 2000). Por esa razón, las respuestas para proteger a las mujeres necesitan partir de múltiples focos y áreas: educación, salud, justicia, cultura, etc. La justicia es uno de los ejes más relevantes, ya que define la legislación que el país contempla y las posibilidades que tienen las mujeres de ser amparadas por ésta. Argentina cuenta desde 1994 con la ley 24.417 de protección contra la violencia familia. La ley 25.087 de 1999 modifica el Código Penal y,

entre otras cosas, incluye el castigo al abuso sexual y a quien promocioe la prostitución de otras personas. En el 2009 se sanciona y promulga la ley de Protección Integral a las Mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Esta última medida se inscribe dentro de los convenios internacionales y apunta a terminar con la discriminación por sexo, a garantizar una vida sin violencia para las mujeres, y en el caso de que la sufran, a asegurarles acceso a la justicia y una asistencia integral. Los objetivos que contempla dicha legislación son un avance importante en la dirección pro-equidad de género, ya que promueven la igualdad entre los hombres y las mujeres y ofrecen protección para quienes lo necesiten. De todos modos, los principios enunciados no corresponden con la realidad del país, donde en la práctica el acceso a la justicia resulta arduo y muchas veces irrealizable (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2009). Además, esta situación se ve agravada por las desigualdades regionales del país, producto de la organización federal del sistema argentino: la protección legal y real que las mujeres reciben varía entre las provincias (Smulovitz, 2010; Amnistía Internacional, 2008).

En síntesis, en Argentina existen una serie de legislaciones que reconocen los riesgos que implica la violencia de género para las mujeres y su situación de vulnerabilidad. Este es el primer paso (y uno imprescindible) para poder protegerlas exitosamente desde la equidad de género. Sin embargo, no es posible lograr un cambio de raíz solamente a través de las mismas. En el caso argentino, al dificultad del impacto de las legislaciones radica en los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a la justicia y en la falta de concientización social sobre el tema. Una herramienta importante que permite tener una noción más precisa sobre el fenómeno, modos en los cuales combatirlo, y efectos que tienen las políticas es un registro nacional sobre los casos de violencia. La distancia entre los textos legales y la realidad, manifiesta el refuerzo y la retroalimentación de una serie de comportamientos propios de una sociedad que se encuentra regida por un modelo masculino-dominante.

### *Participación política*

La desigualdad de género en la toma de decisiones puede observarse tanto al interior de los hogares como en la participación política. La participación en el proceso de la toma de decisiones públicas y en el diseño de las políticas en general, implica la inclusión de la mujer en el espacio político, que históricamente ha sido reservado para los hombres. Su inclusión es el otorgamiento de voz y voto en un ámbito que está fuera de los límites tradicionales que restringían a las mujeres, es una esfera diferente a la familia y al rol de cuidadora. Es decir, que ya sea a través de cargos ministeriales, parlamentarios,

sindicales, judiciales, o ejecutivos, la participación de las mujeres rompe con la división sexual del trabajo. Alrededor del mundo el voto femenino se encuentra muy extendido, sin embargo, no sucede lo mismo con la participación en la política, donde se registran grandes dificultades de las mujeres para ingresar, para mantenerse y para progresar. En general, tienden a ocupar puestos más bien bajos y relacionados a temas que son percibidos como femeninos, como por ejemplo: salud, educación y bienestar (Banco Mundial, 2011a). Muchos de los obstáculos que las mujeres encuentran para ingresar al mercado laboral, los tienen también para ingresar a la política: le dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado y por lo tanto tienen menos tiempo libre y menos flexibilidad, la falta de contactos para ingresar en el ambiente, y la discriminación por estereotipos formados por la visión del los roles de género y las supuestas cualidades que los hombres tienen a diferencia de las mujeres. Además, deben superar contratiempos dentro del sistema electoral, de la organización partidaria, y de las concepciones normativas de la sociedad.

En Argentina, en 1947 se otorga el derecho a voto sin discriminación de sexo y desde 1994, se incorpora en la Constitución Nacional Argentina el artículo 37 que declara “la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”. Sin embargo, las mujeres en Argentina todavía enfrentan claras dificultades para participar en la política, incluso considerando que el Poder Ejecutivo Nacional está encabezado por una mujer y que en el Congreso Nacional hay un número significativo de ellas: “el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de máxima autoridad en el mundo político es inferior al 20%” (ELA, p. 4, 2011a). Una de las medidas de acción positiva más extendida y eficaz para fomentar el ingreso de las mujeres en la política son las cuotas femeninas en el parlamento y en los ministerios. Desde una perspectiva pro-equidad de género, este tipo de política se propone alcanzar la igualdad en la participación. En la Argentina rige la Ley de Cupos desde 1991 (que fue pionera en el mundo), la cual dispone que las listas de los candidatos de los cargos a elegir deberán tener un porcentaje mínimo de 30% mujeres. Dicha legislación ha tenido buenas consecuencias a nivel nacional<sup>13</sup> en términos de participación, ya que en el Congreso Nacional, las mujeres legisladoras pasaron de ser menos del 5% en 1983, a casi alcanzar el 40% en el 2011 (ELA, 2011b). Sin embargo, dentro de las Cámaras, los puestos jerárquicos siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres (ELA, 2011a). Por supuesto, que estos porcentajes relativamente significativos en el Poder Legislativo

---

<sup>13</sup> A nivel provincial el progreso fue heterogéneo, a pesar de que la mayoría de las provincias adoptaron la misma medida no hubo un aumento constante en la participación femenina (ELA, 2011b).

no son similares al de los otros poderes, de los cuales el Poder Judicial es el que presenta una mayor subrepresentación de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía: solo el 15% de los mismos están ocupados por mujeres (ELA, 2011a). Por otro lado, desde el 2002, rige en Argentina una ley de cupo sindical que promueve también una base de un 30% de mujeres en dichas organizaciones. De todos modos, esta normativa no logró reflejarse en la práctica, y todavía en muy pocas ocasiones es respetada (ELA, 2011a).

La inclusión de las mujeres en el ámbito público es un proceso progresivo, que en la mayoría de los casos necesita ser impulsado desde el Estado ya que el derecho a participar no implica que efectivamente puedan hacerlo. El Estado puede considerar o no las dificultades que enfrentan las mujeres y protegerlas de la discriminación para que puedan acceder al igual que los hombres al espacio político. La política en Argentina sigue siendo un círculo mayormente masculino y las mujeres en muchos casos cargan con estereotipos y prejuicios que dificultan su inserción. Sin embargo, la ley de cupos es un avance muy importante en el ámbito legislativo particularmente ya que logra desde una perspectiva de género, relativamente de manera exitosa, reconocer los riesgos de las mujeres y fomentar la equidad. En términos generales, el reconocimiento de la vulnerabilidad de las mujeres es una manera de alejarse del modelo masculino-dominante.

### *Salud sexual y reproductiva*

Las políticas de salud sexual y reproductiva son de suma importancia para las mujeres. “Sobre la mujer recae la mayor parte de los problemas relacionados con la reproducción: complicaciones del embarazo y parto, aborto en condiciones de riesgo, uso de métodos anticonceptivos, mayor riesgo de infecciones del tracto reproductivo –en especial enfermedades de transmisión sexual– incluido el SIDA. Cada embarazo implica un riesgo de morbilidad y mortalidad para la madre y para su hijo/a” (Ministerio de Salud de la Nación, 2002). En este trabajo se propone distinguir tres sectores: salud materno-infantil, educación sexual, y el derecho al aborto.

Las mujeres embarazadas tienen riesgos y dificultades particulares durante el periodo prenatal, el parto y el posparto. En Argentina, el sistema de salud público gratuito ofrece un piso común para que todos los ciudadanos puedan recibir atención médica: más allá de su situación familiar, económica o en el mercado, los hospitales públicos atienden gratuitamente a los habitantes del país. Además, desde el Estado se implementó el Programa Materno Infantil, que apunta a disminuir la mortalidad y la desnutrición materna e infantil, y promover el desarrollo psicosocial de los niños de hasta 6 años. Dicho

programa tiene alcance nacional a través de la provisión de medicamentos y particularmente en algunas provincias se proveen otros insumos, financiamiento, asistencia, y capacitación. También en relación con la protección de las mujeres durante la etapa de reproducción, el gobierno impulsó el Plan Nacer (que desde el 2007 llega a todo el país), el cual se focaliza en la salud de las mujeres embarazadas y durante el posparto, y de los menores de 6 años que no tienen obra social ni prepaga, promoviendo la cobertura y la calidad de la atención de la salud. Por otro lado, las trabajadoras formales acceden a la obra social correspondiente a su ocupación, y las mujeres casadas con un trabajador registrado también acceden a la obra social designada para su cónyuge a través del sistema de goteo. Además, existe la posibilidad de contratar a una prepaga de manera privada para cubrir la salud del individuo. En síntesis, si bien la organización es segmentada según la condición familiar, laboral y socio-económica, el alcance del sistema de salud se encuentra bastante extendido entre las mujeres embarazadas. Por ejemplo, el 99% de las mujeres recibió al menos una vez durante el embarazo atención prenatal (UNICEF, 2012), y el 94,8% de los nacimientos son atendidos por personal calificado (Naciones Unidas, UNdata<sup>14</sup>)<sup>15</sup>. Asimismo, la tasa de mortalidad materna en Argentina para el 2010 es de 4,4 por 10.000 nacidos vivos (Dirección de Estadísticas e Información de Salud<sup>16</sup>). No sólo resulta preocupante la cifra en si misma ya que muchas de las muertes son evitables, sino que además el país en los últimos 10 años ha visto fluctuar la tasa de mortalidad materna entre 5,5 y 4,0 sin una progresiva disminución de la misma, consecuencia de una política de salud insuficiente para cubrir los riesgos de las mujeres, especialmente en ciertas regiones del país. Todavía Argentina no logró alcanzar la tasa que tenía a fines de los '90 (1997-1998) que era de 3,9 (Dirección de Estadísticas e Información de Salud<sup>17</sup>). En el 2010 el gobierno lanzó el Plan de Reducción de la Mortalidad Materno Infantil de la Mujer y la Adolescente, cuya meta para el 2011 es una tasa de 3,3 (Ministerio de Salud de la Presidencia de la Nación<sup>18</sup>). En síntesis, la posibilidad de acceso, la oferta y la calidad del servicio de salud varían enormemente dentro del país. Desde el Estado se garantiza un mínimo de atención, que si bien en muchos casos puede resultar de mala calidad y/o de muy difícil acceso, la concepción que está detrás de la organización es la universalización y el intento de proveer de manera igualitaria el servicio de salud. Asimismo, el Plan Nacer y el Plan de Reducción de la Mortalidad Materno Infantil de la Mujer y la Adolescente, no solo es el reconocimiento

---

<sup>14</sup> [http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator\\_Code%3aSH.STA.BRTC.ZS](http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator_Code%3aSH.STA.BRTC.ZS)

<sup>15</sup> Los indicadores de la salud en general se encuentran muy relacionados con el grado de desarrollo que presenta el país, de todos modos, la intención del trabajo es observar la protección que reciben las mujeres en este ámbito.

<sup>16</sup> DEIS, <http://www.deis.gov.ar/Publicaciones/Archivos/Serie5Nro54.pdf>

<sup>17</sup> DEIS, <http://www.deis.gov.ar/Publicaciones/Archivos/Serie5Nro54.pdf>

<sup>18</sup> <http://www.msal.gov.ar/plan-reduccion-mortalidad/institucional.html>

de los riesgos que implica para las mujeres el embarazo y las necesidades que tienen durante el mismo, sino que además es un intento de mejorar el sistema, proporcionando un avance hacia una política pública más pro-equidad de género. En principio, si bien existe una todavía una deuda del Estado con la protección de la salud de las mujeres, existen también una serie de políticas que intentan aumentar el acceso y la calidad de la salud maternal.

Los derechos sexuales y reproductivos de los hombres y de las mujeres establecen la responsabilidad de la toma de elecciones libres e informadas. La educación sexual y las políticas de distribución de métodos anticonceptivos son el pilar de este proceso. Para que exista equidad de género, es necesario que ambas políticas se planeen desde una perspectiva igualitaria, considerando los riesgos específicos de cada uno de ellos. En el caso de la mujer, es fundamental el empoderamiento para decidir tanto sobre su conducta sexual como reproductiva sin presiones sociales ni culturales. Las desigualdades que se observan en este sector son, en parte, consecuencia de las desigualdades en las relaciones entre hombres y mujeres en otras áreas, producto de una tradición masculino-dominante en los comportamientos sociales. Es decir que son el reflejo de las dificultades que las mujeres tienen para tomar decisiones y hacerse escuchar tanto en los ámbitos públicos como privados. En Argentina, la educación sexual no está contemplada en la Ley de Educación Nacional, sin embargo, la ley 26.150 del 2006 obliga a incluir durante el ciclo lectivo el Programa Nacional de Educación Integral. En dicha legislación se permite que cada institución adapte el programa según sus convicciones, y además prevé una aplicación gradual. Por lo tanto, resulta una medida excesivamente laxa, que deja espacios sin regular y refuerza de este modo las desigualdades existentes en el ámbito educativo. Por lo tanto, el alcance es heterogéneo, las consecuencias no son robustas, y no logra proteger a todos los ciudadanos de la misma manera. Una forma de extender la educación sexual fuera de las aulas son las políticas de anticoncepción. A partir del 2003, la ley 25.673 crea el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, en el que se reconoce el derecho a la salud sexual, y se propone entre otros objetivos, prevenir embarazos no deseados, informando a la población sobre métodos anticonceptivos. Dicho Programa comenzó con la distribución gratuita, en los hospitales públicos y centros de atención primaria, de anticonceptivos (especialmente hormonales y preservativos masculinos, pero también dispositivos intrauterinos) junto con una atención especializada para informar sobre su uso, cuidados, etcétera. Además, las Obras Sociales y las Prepagas deben proveérselos gratuitamente a sus beneficiarios. Esta legislación es un avance muy relevante en las políticas de anticoncepción para promover la información y la autonomía en las decisiones de las mujeres sexualmente activas. De todos modos, en la práctica nuevamente, pueden observarse

desigualdades en el acceso (a los distintos métodos anticonceptivos) y en la calidad (en este caso de la atención especializada que en muchos casos no tiene los conocimientos necesarios) entre las distintas regiones del país.

El derecho al aborto es un tema controversial ya que el debate está plagado de cuestiones éticas y morales. En términos de protección para la mujer, el derecho de abortar, se traduce en una mayor autonomía y empoderamiento sobre sus decisiones y su cuerpo. Además en muchas ocasiones, se traduce en la protección de la salud, ya que la legalización de ésta práctica tiende a establecer mejores condiciones de salubridad que en los casos en donde el aborto está prohibido<sup>19</sup>. En los casos donde el aborto se encuentra permitido, es necesario observar el modo de financiamiento, la oferta existente, y las posibilidades de acceso para poder clasificar la política como más cercana al modelo masculino-dominante o al pro-equidad de género. En Argentina, el aborto está penalizado, salvo en los casos en donde la madre tenga riesgo para su salud y no pueda ser evitado por otros medios y en los casos donde el embarazo sea producto de una violación a una “mujer idiota o demente” (Código Penal, artículo 86). La penalización del mismo trae como consecuencia la clandestinidad de dichas intervenciones, que se traduce en condiciones de inseguridad, insalubridad, falta de conocimiento profesional sobre el procedimiento, carencia de recursos y de instalaciones necesarias, grandes posibilidades de complicaciones en la salud de la mujer e incluso mortalidad, y la reprobación social de las mujeres que lo practican. Más allá de las interpretaciones más amplias o más restringidas que ha tenido la legislación actual, no fue aprobado ningún proyecto que contemple a aquellas mujeres que quieran abortar. En Argentina, en el 2010, el 20,5% de las muertes maternas fueron causadas por abortos (Ministerio de Salud de la Nación<sup>20</sup>)<sup>21</sup>. El Estado al penalizar el aborto, no reconoce ni trata esta problemática, y por lo tanto, fracasa en proteger a las mujeres de este riesgo, reforzando una visión masculino-dominante desde el Estado y en la sociedad.

La salud sexual y reproductiva es un tema sumamente amplio y complejo, la intención del trabajo es exponer los rasgos generales del mismo sintéticamente. En términos generales, Argentina presenta una serie de matices en torno a este tema, que abarca desde políticas de tipo masculino-dominante hasta

---

<sup>19</sup> De todos modos, la legislación que permita el aborto no se traduce directamente en procedimientos seguros, sino que son el producto de políticas públicas, de la capacitación de profesionales y de financiamiento (Instituto Guttmacher, 2012).

<sup>20</sup> [www.deis.gov.ar/Publicaciones/Archivos/Serie5Nro54.pdf](http://www.deis.gov.ar/Publicaciones/Archivos/Serie5Nro54.pdf)

<sup>21</sup> Los datos sobre la cantidad de abortos clandestinos realizados en el país y la cantidad de muertes que fueron producto de los mismos, son diversos y es difícil encontrar fuentes que brinden datos similares. Para el trabajo se utilizaron datos del Estado Nacional.

algunas más cercanas al modelo pro-equidad de género. La penalización del aborto responde al primer modelo, ya que no ofrece ninguna protección a los riesgos que el procedimiento implica y restringe autonomía de las mujeres. En cuanto a la salud materno-infantil, las políticas tienden a ser universales, al menos en teoría, y a proteger a las mujeres de las dificultades que conlleva el período de embarazo, parto y pos-parto, acercándose así a una concepción pro-equidad de género. La educación sexual no se encuentra lo suficientemente desarrollada y tiene una raíz muy relacionada al modelo masculino-dominante, donde continúa siendo un tema tabú en la sociedad y en el sistema de educación. Las políticas de anticoncepción han mejorado notoriamente al promover el alcance universal de métodos anticonceptivos y atención especializada. Sin embargo, en todos estos casos, Argentina tiene una gran falencia y es el alcance efectivo que tienen las políticas a lo largo del país. La población no recibe la misma atención, no accede de igual manera, y no cuenta con los mismos recursos, condiciones edilicias, de seguridad ni de salubridad. Por lo tanto, en ciertos casos, al implementarse, las legislaciones pierden el poder que inicialmente contienen, y terminan reforzando desigualdades y desprotegiendo derechos.

### 3.3 A modo de síntesis

A continuación se sintetizan los principales resultados para el caso argentino desarrollados a lo largo de la sección.

Dimensiones y subdimensiones del caso argentino	Naturaleza de género	
	Masculino-dominante	Pro-igualdad de género
<i>1. Mujeres y mercado</i>		
1.1 Licencia por maternidad y paternidad	**	***
1.2 Cuidado Infantil	*****	
1.3 Igualdad de género en el mercado de trabajo	*	*****
<i>2. Mujeres y familia</i>		
2.1 Asignaciones familiares	**	***
2.2 Sistema previsional	***	**
2.3 Protección y Autonomía de la mujer	***	**

Los asteriscos reflejan que tan cerca se encuentra la subdimensión a un modelo u otro (en total son 5 asteriscos que se dividen de acuerdo con a las características que en términos generales presenta cada subdimensión).

- En la subdimensión “licencia por maternidad y paternidad”, Argentina presenta una legislación que en términos generales, desde una visión pro-equidad de género, logra proteger a la trabajadora durante la etapa de reproducción, contemplando sus riegos y vulnerabilidades específicas. Sin embargo, la política tiene en la práctica un alcance limitado. Por otro lado, la

legislación del país en relación a las licencias por paternidad contiene una fundamentalmente naturaleza masculino-dominante, que refuerza la división sexual del trabajo.

- En la subdimensión “cuidado infantil”, el Estado argentino no ha ofrecido políticas abarcadoras ni sistemáticas enfocadas al cuidado infantil. En términos generales, se presentan desigualdades regionales, y legislaciones con objetivos abarcativos y alcances limitados (como por ejemplo, la jornada doble en las escuelas primarias). Como consecuencia de la ausencia de respuestas estatales efectivas, se fortalece el rol de la mujer como cuidadora, dificultando el ingreso y permanencia de las mujeres con hijos.
- En la subdimensión “igualdad de género en el mercado de trabajo”, pueden observarse distintos matices pero las medidas como conjunto tienden a promover el rol de mujer como trabajadora, estableciendo una serie de normativas que consideran algunas de las dificultades que las mujeres son propensas a encontrar. Existen algunos obstáculos en relación a las restricciones laborales de las mujeres, pero en la práctica son menores. La desprotección más grande entre las legislaciones presentadas es la ausencia de la problematización del acoso sexual en el ámbito laboral.
- En la subdimensión “asignaciones familiares”, el Estado argentino a través de las asignaciones familiares reconoce algunos de los riesgos específicos que conlleva el embarazo y la crianza de un hijo. Si bien esta política no nace desde una concepción universal para la protección de todas las mujeres, tiene un potencial impacto sobre la independencia económica y la autonomía de alguna de ellas. Particularmente es destacable el caso de las asignaciones asistenciales por embarazo, las cuales resultan en una equidad de género más fuerte que el resto. En cambio, en las prestaciones contributivas, los requerimientos para recibirlas conllevan una menor posibilidad de la mujer de cobrarla; y en las asignaciones asistenciales por hijo el tema de las condicionalidades conlleva consecuencias más indirectas y complejas.
- En la subdimensión “sistema previsional”, Argentina presenta un diseño complejo, fragmentado y diverso que parte de un origen cercano al modelo masculino-dominante, el cual no tiene una cobertura universal en la población. De todos modos, contiene también rasgos más cercanos a una naturaleza pro-equidad de género a través de una serie de políticas como el programa de moratoria previsional, el sistema de pensiones no contributivas, y la vuelta al sistema de reparto con un beneficio mínimo, que permiten aumentar el alcance de los beneficiarios y debilitar el lazo entre el ingreso al sistema y la situación familiar y/o la trayectoria en el mercado de trabajo.

- La subdimensión “protección y autonomía de la mujer”, presenta en Argentina características diversas y heterogéneas. En términos generales, se contemplan los mismos derechos civiles básicos para los hombres y las mujeres. En primer lugar, en el componente “violencia de género”, pueden observarse una serie de legislaciones que reconocen la problemática y buscan proteger a las mujeres, de todos modos, en la práctica el acceso a la justicia es muy arduo y, por lo tanto, no logran resultados efectivos. En cuanto al componente de “participación política”, es un ámbito que ha progresado mucho, especialmente como consecuencia de la denominada “Ley de Cupos” que se aplica al Congreso de la Nación. Por último, en “salud sexual y reproductiva”, existen políticas más cercanas al modelo masculino-dominante y otras al pro-equidad de género. Por ejemplo, mientras que la penalización del aborto y las políticas sobre la educación sexual responden al primer modelo, las políticas de la salud materno-infantil y las de anticoncepción, se acercan más al segundo. Sin embargo, en todos estos casos, Argentina tiene dificultad en lograr un alcance efectivo en toda la población.

#### **4. El caso argentino en el contexto latinoamericano**

A continuación, se profundizará el análisis realizado anteriormente, situando en términos comparativos a la Argentina dentro del contexto latinoamericano. América Latina no es una región homogénea ni uniforme en muchos aspectos, de todos modos, comparte historia, trayectorias, y cultura. Para poder realizar una comparación más sistemática, se elaboró un índice que permite acercarse a la naturaleza de género que los países tienen en relación con las dos dimensiones presentadas (“mujeres y mercado” y “mujeres y familia”) y las respectivas políticas observadas. De este modo, el índice contempla las seis subdimensiones examinadas y para cada una de ellas tiene un puntaje que se encuentra dentro de una escala entre 0 y 1; también otorga dentro de la misma escala un puntaje para cada dimensión; y por último, en un grado de mayor abstracción, se asigna un número final (dentro de la escala mencionada) para cada país. En dicha escala, el 0 representa el modelo masculino-dominante en su forma más pura, donde las políticas parten de una concepción tradicional de la familia y de la división sexual del trabajo, entonces, los derechos son otorgados según la condición que el individuo tiene dentro de esta división sexual del trabajo (hombre como proveedor y trabajador remunerado, y mujer como dependiente del cónyuge), y no se cubren adecuadamente los riesgos específicos de la mujer. En el otro extremo, el 1 representa un mayor acercamiento al modelo pro-equidad de género, donde las políticas incentivan la autonomía de la mujer, los derechos son otorgados en condición de ciudadanos tanto a hombres como

mujeres, promueven la igualdad de género en diversos ámbitos, e impulsan roles compartidos en relación al cuidado y las tareas del hogar como proveedores. (Ver Anexo I para más información sobre la construcción del índice y la metodología).

**TABLA 1 - Puntajes finales**

PAÍS	MUJERES Y MERCADO					MUJERES Y FAMILIA				Puntaje total
	Licencia por maternidad y paternidad	Cuidado infantil	Igualdad en el mercado de trabajo	Subtotal	Asignaciones familiares	Sistema previsional	Protección y autonomía de la mujer	Subtotal	TOTAL	
Argentina	0,80	0,87	0,54	0,74	0,92	0,71	0,65	0,76	0,75	
Bolivia	0,64	0,86	0,44	0,65	0,92	0,43	0,57	0,64	0,64	
Brasil	0,83	0,85	0,67	0,78	0,83	0,74	0,58	0,72	0,75	
Chile	0,83	0,83	0,73	0,80	1,00	0,59	0,56	0,72	0,76	
Colombia	0,77	0,87	0,76	0,80	0,50	0,5	0,62	0,54	0,67	
Costa Rica	0,65	0,85	0,73	0,74	0,25	0,54	0,66	0,48	0,61	
Ecuador	0,74	0,93	0,52	0,73	0,67	0,48	0,59	0,58	0,65	
El Salvador	0,60	0,89	0,63	0,71	0,67	0,35	0,59	0,54	0,62	
Guatemala	0,77	0,79	0,62	0,73	0,67	0,45	0,48	0,53	0,63	
Honduras	0,64	0,81	0,71	0,72	0,56	0,43	0,55	0,51	0,62	
México	0,52	1	0,61	0,71	0,33	0,39	0,59	0,44	0,57	
Nicaragua	0,60	0,84	0,60	0,68	0,17	0,26	0,61	0,35	0,51	
Panamá	0,64	0,86	0,53	0,68	0,67	0,58	0,56	0,60	0,64	
Paraguay	0,74	0,79	0,54	0,69	0,83	0,44	0,59	0,62	0,65	
Perú	0,72	0,87	0,56	0,72	0,58	0,44	0,61	0,54	0,63	
Uruguay	0,76	0,81	0,67	0,75	0,63	0,69	0,56	0,63	0,69	
Venezuela	0,90	0,87	0,74	0,84	0,63	0,53	0,61	0,59	0,71	

## **4.1 Mujeres y mercado**

### **4.1.1 Licencias por maternidad y paternidad**

En relación a las políticas de licencia por maternidad y paternidad se tomaron indicadores que manifiesten la existencia de dichas licencias (también la existencia de la “licencia paternal”), su duración, el modo en el que se financian, el porcentaje del salario que se le paga a los trabajadores, y protecciones dirigidas a la mujer durante la etapa de reproducción como períodos de lactancia y garantía de conservar el empleo. En el índice, los puntajes de esta política variaron entre 0,52 y 0,90 en la región, con una moda de 0,65; una mediana de 0,74; y una media de 0,71 (ver Tabla 1). En términos generales, los países considerados tienden a proporcionar un mínimo de beneficios para las trabajadoras en la etapa de reproducción, y en casi todos ellos se ofrecen protecciones para la lactancia, penalización a los empleadores por despido y reincorporación luego de la licencia (ver Tabla 2 A). De todos modos, es necesario recordar (aunque el índice no logre reflejarlo) que la gran mayoría de mujeres en América Latina no recibe estos beneficios porque no se encuentra con empleos registrados o remunerados. Por otro lado, la región en general presenta dificultades para alcanzar el puntaje más cercano al modelo pro-equidad de género en la subdimensión, especialmente por la ausencia extendida de las licencias paternas y por la ausencia o las limitaciones de las licencias por paternidad. Resulta llamativo que si bien en todos los países el empleador se encuentra obligado a conservarle el trabajo al empleado cuando se reincorpora a la actividad, las mujeres no tienen esta misma protección en todos casos (Colombia, Perú y Ecuador; ver Tabla 2 A). Estas características expresan una política concebida desde el modelo masculino-dominante y fomentan que el rol del hombre sea el de volver rápidamente al trabajo (o incluso no irse nunca) y el de la mujer sea quedarse en el hogar cuidando al niño.

Argentina, con un puntaje de 0,80, se encuentra más cercana al modelo pro-equidad de género que muchos de sus vecinos. El Estado argentino, falla en cubrir desde una perspectiva más inclusiva de género, particularmente la cantidad de días de licencia que tienen tanto los hombres como las mujeres (sobre todo en cuanto a la prestación por paternidad). De todos modos, como se anticipó, este es un rasgo extendido en la región: en muchos casos los países ni siquiera otorgan una licencia por paternidad (de los 17 países de la muestra, solamente 10 la contemplan; ver Tabla 2 A), y en aquellos casos donde si se otorga, resulta habitual que el empleador sea quien deba financiarla (como sucede en Argentina) y que dure entre 2 y 5 días. Por último, Argentina ofrece una legislación efectiva para proteger la autonomía de las trabajadoras, y su incorporación y permanencia en el mercado de trabajo (en tanto financiamiento, remuneración y protecciones como derecho a tiempo de lactancia, etcétera).

#### 4.1.2 Cuidado infantil

Para las políticas de cuidado infantil, se observaron indicadores vinculados a la política educativa como la matriculación y obligatoriedad o provisión de la educación pre-primaria y primaria, y sobre medidas de cuidado para las empresas en relación la dotación de guarderías o salas maternas para los trabajadores (ver Tabla 2 B). La falta de datos sobre el cuidado infantil es una característica de América Latina. La mayor escasez de información se presenta en la educación inicial, donde se encuentran las deficiencias más grandes en cuanto a la oferta estatal para cubrir la demanda. La ausencia de indicadores más precisos para dar cuenta de estas políticas se reflejan en un rango elevado de puntajes y en poca diferencia entre los distintos países: abarca desde 0,79 hasta 1, con una moda de 0,87; y con una mediana y una media de 0,86 (ver Tabla 1). La inclusión de indicadores más precisos como la oferta de servicios educativos públicos, la cantidad de niños menores de 3 años que asisten a algún establecimiento, y la cantidad de niños que son cuidados por el círculo familiar, porcentaje de chicos con acceso a jornada doble, etcétera, permitiría un reflejo más fiel de la realidad y una mayor distinción entre los casos

En todos los países de la muestra la educación primaria es obligatoria y se encuentra provista de manera gratuita por el Estado, y en consecuencia, el porcentaje de chicos matriculados para esta etapa es alto en la región en general. Asimismo, la región cuenta con una provisión estatal o subsidiada de la educación pre-primaria, pero a diferencia de la primera, la matriculación no es tan alta. En cuanto a las instalaciones de guarderías o salas maternas en el lugar de trabajo, la mayoría de los países tiene algún tipo de legislación que la contemple (ver Tabla 2 B). En 11 de los 17 casos, entre los que se encuentra Argentina, el Estado exige a los empleadores (que tengan bajo su dependencia a más de un cierto número de empleadas mujeres), que presten dicho servicio. Tal como vimos para el caso argentino en la sección 3.1.2, este tipo de medidas vinculan de manera directa a las mujeres con el cuidado de los niños, revelando una concepción masculino-dominante de la división sexual del trabajo. Además cubren a una pequeña parte de las mujeres: aquellas que se encuentran en relación de dependencia con empleos registrados en empresas de medianas a grandes.

América Latina en general tiene una deuda con el cuidado infantil, existe una gran deficiencia en relación a las protecciones y el bienestar relacionados al cuidado infantil tanto desde el mercado como desde el Estado. Como consecuencia, la responsabilidad de dicho cuidado recae casi exclusivamente sobre las mujeres. Los servicios públicos no son suficientes para canalizar la demanda, pocos países de

la región han impulsado políticas universales y eficientes para responder a estos riesgos y necesidades. En palabras de Rodríguez (2007, p.18): “en América Latina, la mayoría del cuidado se resuelve en la oferta privada, con serias consecuencias no sólo para las mujeres como sus principales responsables, sino también para los receptores del cuidado, especialmente para la niñez”. De este modo, se refuerza la división sexual del trabajo y prima una concepción masculino-dominante.

Argentina se encuentra justo por encima de la media que América Latina tiene en índice, y en términos generales, comparte los rasgos presentados. El país cuenta con uno de los mayores porcentajes de matriculación en el nivel primario y con matriculación significativa (en relación al resto de la región) en el nivel pre-primario. Cuando mayor es el porcentaje de matriculación, podemos pensar que es mejor el acceso y la oferta del Estado.

#### **4.1.3 Igualdad de género en el mercado de trabajo**

Para las políticas sobre igualdad de género en el mercado de trabajo, en el índice se contemplan legislaciones (sobre igual remuneración por igual tarea, protección contra el acoso sexual, restricciones para trabajar en ciertas industrias y/o durante horas nocturnas, prohibición de la discriminación por sexo y restricciones para preguntar sobre la situación familiar), y datos empíricos (sobre la participación de las mujeres que se encuentra económicamente activas en relación con los hombres, la proporción de ingresos estimados que reciben las mujeres en comparación con los hombres, y el porcentaje de mujeres casadas que no recibe ningún ingreso propio) (ver Tabla 2 C). Los puntajes del índice para esta subdimensión presentan el rango más bajo de la dimensión “mujeres y mercado”, y varían entre 0,44 y 0,76, con una mediana y una media de 0,62 (ver Tabla 1). Es en la única subdimensión que Argentina se encuentra bajo el promedio de la región. La mayoría de los países de la muestra cuenta con una legislación que declara igualdad salarial por igual tarea, y no impone restricciones de horarios ni de industrias para que las mujeres se desarrollen laboralmente. Por otro lado, en todos los casos, hay mayor cantidad de hombres en relación a las mujeres que se encuentran empleados en el mercado laboral (ver Tabla 2 C). Si bien en los últimos años ha aumentado notablemente la participación femenina en la fuerza de trabajo, todavía es bastante menor en comparación con la de los hombres. Solamente Colombia incluye restricciones para preguntar acerca de los planes de familia en las entrevistas de trabajo, y menos de la mitad de la muestra contiene protecciones contra el acoso sexual (entre los que no se encuentra Argentina) (ver Tabla 2 C).

En comparación con América Latina, Argentina tiene uno de los porcentajes más bajos en el indicador de mujeres cónyuges que no reciben ningún ingreso monetario propio (sueldo, jubilación, pensión, compensaciones sociales del gobierno, renta, etcétera). Este indicador refleja en parte la mayor independencia económica que muchas de las mujeres argentinas tienen en relación a otros países vecinos. En cuanto a las deficiencias que el país tiene para cubrir los riesgos específicos de las mujeres en comparación con la región, puede destacarse que Argentina no contempla una legislación que prohíba la discriminación por sexo al contratar a los trabajadores, mientras que 12 de las 17 unidades de análisis sí lo hacen (ver Tabla 2 C).

Son variadas las legislaciones cuyos objetivos son facilitar la participación femenina en el mercado de trabajo y proteger a las mujeres de los riesgos y dificultades que enfrentan. En el índice se incluyeron algunas de las más relevantes. Tal como vimos para el caso argentino la existencia de dichas medidas proporciona un primer paso para lograr la equidad de género en este ámbito, pero no el único necesario. Los datos cuantitativos introducidos para esta subdimensión dan cuenta de que en la práctica las mujeres siguen participando menos de la vida laboral y siguen siendo peor remuneradas que los hombres.

## **4.2 Mujeres y familia**

### **4.2.1 Asignaciones familiares**

En la subdimensión asignaciones familiares se incluyeron datos sobre la existencia de asignaciones prenatales y por hijo para los trabajadores y la existencia de esas mismas prestaciones en programas asistenciales, en este último caso junto con sus respectivos receptores designados. Con una variación de entre 0,17 y 1, con una mediana y moda de 0,67 y una media de 0,64, esta subdimensión presenta el rango más amplio del índice (ver Tabla 1).

Las asignaciones familiares destinadas a los trabajadores, incluyen aquellas que deben ser pagadas por el empleador y aquellas que son financiadas a través de la seguridad social. Este tipo de beneficio no se encuentra muy extendido en los países analizados, la prestación prenatal solo está presente en 4 casos y la prestación por hijo en 9 (ver Tabla 3 A). En cambio, los programas de transferencia condicionada destinados a los niños, han tenido un fuerte crecimiento en la región. Si bien resulta un avance este tipo de prestaciones del Estado para ayudar a las familias y en muchos casos a las mujeres, algunas de las contraprestaciones exigidas, en especial aquellas relacionadas con la salud de los niños, refuerzan y reafirman los roles tradicionales de madres en el cuidado de los hijos. En cuanto a las transferencias condicionadas para las mujeres embarazadas se encuentran menos extendidas, pero de todos modos son

otorgadas en 12 de los 17 países de la muestra (ver Tabla 3 A). Lamentablemente, el índice no logra proveer una mayor aproximación a estos casos (como cobertura, monto y condicionalidades requeridas), ya que por el momento la información es muy escasa. Argentina ofrece estas 4 prestaciones y se encuentra en segunda lugar con 0,92 (ver Tabla 1 y Tabla 3 A). La diferencia con el caso chileno que es el que tiene un puntaje más alto se encuentra el receptor designado de la asignación por hijo. Tal como fue presentado en la sección 3.2.1, en los casos donde la madre es privilegiada para recibir la prestación, el diseño de la política es más cercano al modelo pro-equidad de género ya que posibilita un ingreso independiente y fomenta la autonomía de la mujer de la familia y del mercado de trabajo.

#### **4.2.2 Sistema previsional**

En relación al sistema previsional, el índice comprende indicadores sobre el diseño del sistema, que incluye el tipo de sistema que tiene el país (de reparto o de capitalización), la existencia de un beneficio mínimo y/o de un beneficio universal, y la existencia de algún tipo de pensión asistencial; y por otro lado datos sobre la cobertura del mismo, donde seleccionó información sobre las mujeres aportantes y las beneficiarias (ver Tabla 3 B). El puntaje para la muestra varía entre 0,26 y 0,74; con una media de 0,50, una mediana de 0,48 y una distribución bimodal (0,43 y 0,44) (ver Tabla 1).

En relación al diseño, en la región se observan los dos tipos de sistemas más o menos extendidos. Por otro lado, el único país que ofrece un beneficio universal es Bolivia, mientras que casi todo el resto otorga una pensión asistencial y un beneficio mínimo (ver Tabla 3 B). En cuanto a la cobertura, es bastante variada tanto en relación con las aportantes como con las beneficiarias, pero lo más habitual es encontrar coberturas bajas. Argentina presenta el segundo puntaje más alto luego de Brasil, con un sistema de reparto, que incluye una parte de la prestación que no está relacionada a los ingresos y contempla un sistema de pensiones no contributivas, y además cuenta con una cobertura muy importante en las mujeres mayores de 65 años que reciben un beneficio, pero con poco alcance en las mujeres que aportan al sistema (ver Tabla 3 B).

En términos generales, la región no se ha caracterizado por diseñar sistemas con una perspectiva de igualdad de género ni de compensación a los riesgos de las mujeres, y esto mismo se ve reflejado especialmente en los porcentajes de cobertura y beneficiarios del mismo.

#### **4.2.3 Protección y autonomía de la mujer**

En relación a las políticas de protección y autonomía de la mujer se incluyen tres componentes: participación política, salud sexual y reproductiva, y derechos civiles y de propiedad. Lamentablemente, el caso de violencia de género no pudo ser incluido por falta de datos, ya que pocos países de la región han desarrollado encuestas y seguimientos de la problemática, y los organismos internacionales no cuentan con información que cubra los casos analizados en este trabajo. Asimismo, a la ausencia de datos sistemáticos y centralizados por parte de los gobiernos, se le suma una dificultad internacional donde no hay conceptos, estándares ni sistemas de codificaciones que puedan ser utilizados y que permitan la comparación entre los diversos países (Declaración de Ginebra, 2011). Tal como fue señalado para el caso argentino, la falta de datos y sistematización de la información demuestra que la violencia de género todavía es un asunto que ha recibido poca atención en la región por parte de los Estados, que en la mayoría de los países la acción gubernamental se ha limitado a abordar el tema desde la justicia, pero todavía el acceso y las posibilidades de las mujeres de ser protegidas no se encuentran completamente resuelto. El índice varía entre 0,48 y 0,66, con una moda, una mediana y una media de 0,59 (ver Tabla 1). En comparación al resto de las políticas observadas, la subdimensión de protección y autonomía de la mujer, tiene el rango más pequeño y su puntaje más alto es el menor de la más bajo. Argentina con 0,65 se encuentra segunda tras Costa Rica.

La participación política es una de las deudas más grandes en cuanto a la desigualdad de género y América Latino no es la excepción (Banco Mundial, 2011a; Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura, y Zahidi, Saadia, 2011) sigue siendo abordada desde una perspectiva masculino-dominante en prácticamente todo el mundo. Argentina junto a Costa Rica tienen una de las tasas de participación femenina en el parlamento más altas del mundo, y aun así, los legisladores hombres son quienes siguen dominando este ámbito (ver Tabla 3 C/1). En los casos observados, tanto en el Poder Judicial, como en el Poder Legislativo y Ejecutivo (ya sea ministerios como cabeza de Estado) la presencia femenina es escasa, incluso en los países que presentan las tasas de participación más altas, las mujeres siguen siendo una minoría (ver Tabla 3 C/1).

En el componente salud sexual y reproductiva se observa la atención prenatal y durante el parto que reciben las mujeres, la extensión del uso de métodos anticonceptivos y la legalización del aborto (ver Tabla 3 C/1). En América Latina, se estima que la tasa de abortos inducidos (cantidad de abortos cada 1.000 mujeres entre 15 y 44 años) es de 32 para el 2008; que supera a la tasa mundial de ese mismo año que es de un 28 (Institute Guttmacher, 2012). Sin embargo en ninguno de los países contemplados el aborto se encuentra legalizado bajo condiciones relativamente laxas (las legislaciones varían entre más o

menos restringidas en relación a los casos en los que las embarazadas pueden practicarse el aborto) (ver Tabla 3). Una educación sexual efectiva junto con un acceso sencillo para la obtención de anticonceptivos puede ayudar a prevenir los embarazos no deseados. En cuanto a la utilización de métodos anticonceptivos pueden observarse algunas variaciones entre los países, al igual que en relación a las protecciones de salud para las mujeres embarazadas. En términos generales, Latinoamérica no cuenta con políticas de salud que logren atender la salud de la mujer en relación a la reproducción, lo que la acerca más a un modelo masculino-dominante. Argentina en este aspecto se encuentra de la media para arriba de la región, entre los países con mejores indicadores para el cuidado de las mujeres embarazadas.

Por último, en cuanto a los derechos civiles y de propiedad, las diferencias entre las unidades de análisis no son muy grandes, ya que la mayoría establece un mínimo de libertad y autonomía para las mujeres como ciudadanas al igual que para los hombres. En algunos casos las mujeres se encuentran con mayores restricciones que los hombres como por ejemplo en tener la misma posibilidad de ser consideradas jefas del hogar (caso de Chile y de Honduras; ver Tabla 3 C/2), o en la desigualdad de derechos sobre la propiedad entre los hombres casados y las mujeres casadas (caso Chile y Ecuador; ver Tabla 3 C/2).

#### **4.3 A modo de síntesis**

Latinoamérica como región no logra alcanzar un modelo de políticas más cercano al pro-género, y sigue a medio camino entre un modelo más o menos fuerte del masculino-dominante. De todos modos, es posible encontrar matices entre las diversas políticas observadas y entre los diferentes países. En general hay riesgos que tienden a estar más atendidos en la región como por ejemplo, las licencias por maternidad, las protecciones a las trabajadoras embarazadas, y los derechos civiles; otros que suelen encontrarse descuidados como la licencia por paternidad, el diseño del sistema previsional, la provisión de cuidado infantil, y la participación efectiva de la mujer en el mercado de trabajo; y por último, algunos riesgos todavía no son considerados como el aborto y la licencia paternal. Argentina en algunos casos comparte las capacidades y algunas de las deficiencias para atender los riesgos desde una perspectiva de igualdad de género. En términos generales, el país se ubica en el segundo lugar del índice con una naturaleza de género del régimen de bienestar que es más cercana al modelo pro-equidad de género pero que sin embargo tiene varias características que pertenecen al masculino-dominante.

En la dimensión “mujeres y mercado”, Argentina se encuentra cercano al promedio de la región tanto en protecciones y beneficios otorgados como en ausencia y limitaciones de ellos, sobre todo en las políticas de cuidado infantil y en las licencias por maternidad y paternidad. En ambas áreas alcanzó puntajes por encima de la media, que fueron relativamente elevados en la dirección pro-equidad de género (0,80 y 0,87 respectivamente). El caso de las licencias obtuvo un puntaje similar a la categorización hecha en la sección 3, pero no fue así con el de cuidado infantil ya que en el índice presenta un puntaje elevado y en la descripción fue calificado como masculino-dominante. Estas diferencias son producto de las dificultades que tiene el índice para captar ciertas características del país, en este caso las diferencias regionales y las limitaciones que en la práctica presentan algunas de las legislaciones. Por otro lado, en “igualdad en el mercado de trabajo”, Argentina obtuvo su peor puntaje y fue en la única subdimensión que estuvo por debajo del promedio de la región. Si bien en la descripción detallada en la sección 3.1.3 el país fue ubicado más cerca del modelo pro-equidad de género, en comparación con los Estados vecinos, Argentina no sobresale positivamente en relación a la igualdad en ningún indicador y no otorga dos legislaciones relevantes, a saber: la protección contra el acoso sexual y la prohibición de la discriminación por sexo. En rasgos generales, Argentina obtuvo 0,74 puntos y se encuentra sexto en el ranking de “mujeres y mercado”, justo por encima del promedio (ver Tabla 1).

En la dimensión “mujeres y familia”, Latinoamérica en general presenta peores puntajes y una mayor heterogeneidad (un rango de puntaje que dobla al de “mujeres y mercado”). Argentina encabeza la región, y en las tres subdimensiones se encuentra en segundo lugar con puntajes por encima de la media (ver Tabla 1). Por lo tanto, el Estado argentino en esta dimensión, provee mayores protecciones y consideraciones a las dificultades que enfrentan las mujeres, alcanzando un modelo de mayor equidad de género que la región. En “asignaciones familiares” y “sistema previsional”, Argentina obtuvo puntajes un tanto altos en relación a la caracterización presentada en la sección 3. En cambio, en las políticas de protección y autonomía el puntaje obtenido en el índice condice con la categorización hecha en la descripción del caso argentino.

Como se ha ido marcado en las secciones 4.1 y 4.2, el índice tiene ciertas limitaciones, y no logra en todos los casos proporcionar un panorama que abarque los diversos aspectos de la realidad de los países. La recolección de información que da cuenta de la naturaleza de género no es sencilla, menos todavía que para que resulte comparable entre 17 países de América Latina. Todavía falta mucha producción de datos y de información. Particularmente hubiera sido muy importante, para lograr una comparación más detallada, que se incluyan variables sobre el porcentaje de mujeres que tiene trabajos registrados, las

condicionalidades requeridas para cobrar las transferencias monetarias, el monto y la capacidad de compra que tienen las prestaciones familiares y las pensiones asistenciales, la cobertura de las asignaciones familiares, el alcance de las pensiones asistenciales, el porcentaje de alumnos de la educación primaria con acceso a la jornada doble, la oferta estatal de guarderías, los programas implementados sobre educación sexual, la cantidad de femicidios, la aceptación social de la violencia de género, entre otras. Lamentablemente estas variables no se encuentran disponibles por el momento. Por otro lado, la construcción del índice y del análisis fue enfocado en comparar América Latina, por lo tanto, en el caso en el que se incorporen nuevos países al mismo, probablemente, será necesario agregar otros indicadores y rever la designación de los puntajes. Resultaría muy interesante poder ampliarlo y situar a Argentina y a América Latina en el resto del mundo. En síntesis, el índice de equidad de género para Latinoamérica permite una aproximación a la situación en la que se encuentran los países de la región en general y complementar el análisis del caso argentino en particular. El trabajo intenta abrir camino a nuevas investigaciones y a la profundización del estudio sobre Argentina.

### **5. Discusión: posibles factores explicativos**

La desigualdad de género es el producto de visiones normativas, reglas sociales y políticas públicas que de manera progresiva a lo largo de los años fueron reforzando la división sexual del trabajo y asignándole posibilidades diferentes a los hombres y a las mujeres. En general, los fenómenos que se intentan explicar en las Ciencias Sociales, no tienen una sola causa capaz de dar cuenta de la totalidad del mismo, sino que hay muchas variables que intervienen en los procesos. A continuación se presentan una serie de hipótesis que pueden ser relevantes a la hora de intentar explicar la naturaleza de género del régimen de bienestar argentino. El objetivo es abrir el debate sobre el tema e introducir algunas ideas sobre los posibles factores asociados a dichas características de las políticas públicas en el país, más que ofrecer una explicación acabada, que sin duda excede las posibilidades y alcances de este trabajo.

Existe cierto consenso en la literatura acerca de que la participación política de las mujeres permite darles voz propia a los intereses, preocupaciones, y riesgos que enfrentan como género. Por ejemplo, desde Naciones Unidas se sostiene que “aquellos países en que aumenta considerablemente la representación femenina en el parlamento habitualmente también promulgan leyes nuevas para promover los derechos de la mujer. Desde la República Unida de Tanzania hasta Costa Rica, Rwanda y España, luego de la aplicación de cuotas para aumentar la cantidad de legisladoras han surgido leyes

progresistas sobre la violencia contra las mujeres, derechos sobre la tierra, atención médica y empleo”<sup>22</sup>. De todos modos, si las mujeres que participan en la actividad política tienen una concepción masculino-dominante, dicho aumento en la participación podría no tener un impacto igualitario o de mayores protecciones e independencia de género. En Argentina, la legislación de las cuotas de género en el Congreso data de 1991. A partir de la implementación de esta medida, pueden señalarse una serie de cambios favorables a la igualdad de género, por ejemplo, la sanción de la ley de Educación Nacional, la regulación del trabajo de medio tiempo, la implementación de las asignaciones familiares tanto contributivas como no contributivas, la legislación sobre violencia doméstica, la política anticonceptiva, y la ley del Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Es posible que una mayor presencia de las mujeres en la legislatura haya sido una de las variables que intervino en la dirección de éstas medidas. Asimismo, la participación de las mujeres en el Poder Ejecutivo (Presidente y ministerios) y el Poder Judicial, pueden ser relevantes para la naturaleza de género de las políticas. El caso argentino resulta interesante ya que desde el 2007 cuenta con una mujer a la cabeza del Estado, que si bien no parece haber sido particularmente pro-equidad de género en discurso o en la agenda impulsada, pueden distinguirse políticas favorables para la protección de las mujeres, como la Asignación Universal por Hijo y por Embarazo. Por otro lado, en el ámbito judicial, puede destacarse por ejemplo Carmen Argibay, ministra de la Corte Suprema de Justicia desde 2005, quien es una activista por la despenalización del aborto y miembro fundadora de la Asociación Internacional de Mujeres Jueces. En su análisis sobre la naturaleza de género de las políticas sociales en Chile y Uruguay, Pribble (2006) se remonta más en la historia y sostiene que parte de las diferencias existentes entre estos dos países están dadas por el momento en que las mujeres empiezan a participar activamente en la política, el partido político que las capta y el modo en que lo hace, y el impacto del sistema partidario sobre la forma de organizarse. La autora también destaca la importancia de la movilización y agrupación de las mujeres. El rol de la sociedad civil organizada (movimientos sociales, Organizaciones No Gubernamentales, grupos de interés) puede tener un impacto fuerte en las legislaciones. Este tipo de movilización social puede impulsar o frenar las políticas de género. En decir, que deben ser considerados tanto aquellos grupos feministas y progresistas que buscan la igualdad y la autonomía de la mujer, como aquellos grupos conservadores que buscan mantener el statu quo e incluso en algunas

---

<sup>22</sup><http://progress.unwomen.org/diez-recomendaciones-para-hacer-que-los-sistemas-de-justicia-funcionen-para-las-mujeres/?lang=es>

ocasiones volver a las prácticas que tienen como centro la familia tradicional. En estos últimos, la presencia de la Iglesia Católica suele tener un gran peso.

Por otro lado, hay factores relacionados con el contexto en donde se enmarcan las políticas que pueden facilitarlas o restringirlas. En primer lugar, las políticas que logran considerar y adaptarse al contexto institucional, social y económico del país, tienen mayores posibilidades de ser exitosas. Las reformas distribuyen poder y recursos entre grupos de la sociedad, en este caso entre hombres y mujeres. Muchas veces, este tipo de legislaciones van contra ideas colectivas y normas sociales sobre los roles de género. Por lo tanto, es importante que gocen de un amplio consenso. En segundo lugar, tanto el contexto internacional como el nacional afecta los intereses y las prioridades de los actores sociales. A grandes rasgos, según el momento histórico en el que se observe, puede distinguirse diversos paradigmas. En algunas ocasiones más claros y profundos, en otras más regionales y heterogéneos. La búsqueda de igualdad de género es un tema relativamente reciente en la agenda internacional, con más énfasis en los países occidentales. Desde 1960 han habido grandes cambios en los derechos de las mujeres, en la mayoría de los casos para mejor pero en muchos otros aumentando las limitaciones y las desigualdades (Htun y Weldon, 2008). El hito mundial se remonta a 1979, cuando la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW), donde se enuncian los principios a ser adoptados por todos los países para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Desde entonces, progresivamente ha aumentado el interés y el consenso internacional en esta materia. Como consecuencia, también ha ido aumentando (especialmente en la última década) la presión internacional hacia aquellos países con “peores prácticas”, a través de foros, conferencias e informes. Sin embargo, esta presión es todavía menor en la gran mayoría de los temas. Arraigada (2006) presenta los enfoques principales sobre la igualdad de género en las últimas tres décadas: en los '80 se establecen las bases para terminar con la discriminación de género, en los '90 se prioriza la incorporación del género en las políticas públicas y la participación activa de las mujeres en la política, y en el 2000 se apunta a los derechos relacionados a las políticas de bienestar. Si bien habría que investigar con mayor profundidad si estas etapas tienen reflejo en Argentina, en principio, parecería que no son tan lejanas, ya que algunas de las legislaciones argentinas coinciden con estos momentos. Por ejemplo: la ley de cuotas femeninas para el Congreso es de 1991, etapa de aumento de la participación femenina; y en la etapa de bienestar, se pueden destacar la política anticonceptiva más reciente del 2003, la de violencia doméstica del 2009, las asignaciones por hijo y por embarazo no contributivas del 2009 y del 2011 respectivamente.

Otro de los factores a considerar es la situación interna del país. En América Latina es posible distinguir tres grandes etapas luego de la tercera ola de democratización: la década perdida, el neoliberalismo, y la más reciente nueva izquierda. En 1972 inicia la tercera ola de democratización en el mundo, llegando a América Latina a principios de los '80, inaugurando en la región el período de mayor estabilidad democrática. Fue una década marcada por apatía política, abstención electoral, bajos niveles de crecimiento económico, y aumento de la pobreza y la inequidad. En esta misma década comienzan a implementarse las políticas de reforma estructural, expuestas en el Consenso de Washington, donde se demanda que los países apliquen liberalización comercial y financiera, disminuyan el gasto público y las regulaciones de los servicios, privaticen empresas, y flexibilicen el mercado laboral. Estas reformas trajeron consecuencias sobre la política social, que fue focalizada en los grupos más vulnerables, especialmente los pobres e indigentes. De este modo, el mercado y la familia tomaron mayor importancia como “proveedores de bienestar” ante la disminución del Estado (Arraigada, 2006). A finales de los '90, comienza a expandirse en la región, una visión diferente a la recién presentada: la de un Estado con mayor intervención, que aumenta el gasto público, que promueve la redistribución, y regula el mercado de trabajo. Dentro de este contexto, las políticas sociales se expanden y apuntan a ser más universales y más efectivas en la superación de la pobreza. En Argentina, durante los últimos años, este proceso se observa, por ejemplo, en la incorporación de la AUH y de la Asignación por Embarazado para Protección Social como prestaciones no contributivas orientadas a los trabajadores informales y desocupados (previamente descubiertos), la vuelta al sistema previsional estatal, y la extensión de la cobertura previsional a través de la moratoria.

Según Arraigada (2006, p. 29): “uno de los principales problemas que enfrentan los mecanismos de género es su fragilidad frente a los cambios de gobierno”. La autora hace énfasis en la importancia que tiene una visión de largo plazo para la aplicación de las medidas relacionadas con el género. Estas políticas, para Arraigada (2006) requieren la independencia suficiente que les permita ser autónomas del gobierno de turno, y además, destaca que su continuidad también depende del consenso que tengan tanto en la esfera política como en la sociedad civil. Hay políticas que encuentran mayor consenso entre los distintos partidos políticos y en la sociedad en general, que conlleva mayores posibilidades de sostenerse en el tiempo más allá de los cambios de gobiernos. Por ejemplo, la AUH, gozó de gran consenso dentro de la sociedad por el diseño y el alcance (al tener una extensión grande y pocos requisitos para ser recibido, este beneficio no tiende a relacionarse con prácticas clientelares que desprestigian este tipo de programas asistenciales), y además era una propuesta que venía siendo impulsada desde diferentes

agrupaciones políticas. Si bien no sabemos qué puede pasar en los próximos años, es factible que ésta asignación sea mantenida, quizás con algún cambio de nombre para relacionar el rédito político con el gobierno de turno. Por otro lado, la Ley de Contrato de Trabajo, se ha mantenido desde 1974 (con algunas modificaciones pero no se ha cambiado de raíz). Esto puede ser el resultado de un alto consenso o de una dificultad intrínseca relacionada a los cambios en las regulaciones del mercado laboral. De todos modos, cualquiera sea la razón, dicha ley no se ha visto atada a los cambios en el gobierno, ya que más allá de las modificaciones, las prestaciones sociales y regulaciones asociadas al empleo remunerado formal siguen basándose en dicha legislación.

Es también relevante la facilidad o la dificultad que el sistema institucional presenta para realizar cambios ante modificaciones eventuales en las cúpulas del poder político. En otras palabras, si existen o no legados políticos o prácticas institucionales que afecten las posibilidades de cambio de las políticas públicas. Del estudio de Pribble (2006), se desprende que si bien las diferencias de género tienen raíces históricas, existen factores que pueden transformar la naturaleza de las políticas sociales. En principio, el diseño institucional argentino podría permitir que las políticas sean modificadas sin grandes procedimientos, sin embargo, las posibilidades de cambio dependen en gran medida del tema que se trate ya que no todos los temas presentan las mismas dificultades. Hay dos caminos para implementar legislaciones en Argentina: uno es a través de los Decretos de Necesidad y Urgencia presidenciales y otro es a través del Congreso. En el primer caso, si bien en teoría este mecanismo fue pensado para situaciones de emergencia, en la práctica ha sido utilizado para diversos asuntos por los presidentes argentinos. En el segundo caso, las legislaciones deben ser sancionadas por la Cámara de Senado y la Cámara de Diputados. En aquellos gobiernos divididos (es decir donde el presidente es de un color político y la mayoría del Congreso de otra) es más difícil que haya un acuerdo entre el Poder Legislativo y el Ejecutivo. En cambio, en los casos donde ambos poderes son del mismo partido, es más fácil legislar de manera conjunta. Por supuesto, hay temas más sensibles a la opinión pública, temas más controvertidos, temas con mayores dificultades para acordar entre los diversos intereses provinciales, etc. Por ejemplo, el tema del aborto es muy controvertido, tienen grupos de interés marcados y fuertes, tiene un costo político alto sancionarlo, y tiene dilemas morales y éticos que traspasan la pertenencia partidaria. No sucedió lo mismo, en cambio, con la incorporación de las asignaciones familiares no contributivas (AUH y Asignación por Embarazo para la Protección Social), que son políticas que gozan de consenso y no tuvieron, en el contexto en el cual se presentaron, enfrentamientos éticos o morales sustanciales.

Asimismo, es importante diferenciar entre el tipo de régimen político del país y las consecuencias que esto trae para la formulación de las políticas sociales. Si bien no es claro cuál es el impacto que tiene el tipo de régimen sobre el gasto social (ver por ejemplo, la discusión entre Brown y Hunter, 1999; y Segura y Kauffman, 2001), existe cierto consenso de que alguna consecuencia tienen. Cabe destacar, la disminución de la capacidad de influir en el proceso político durante gobiernos autoritarios, es decir, de la capacidad de llegada que los actores de la sociedad pueden tener dentro de estos contextos. La hipótesis presentada por Htun (2003) es que el modo en que la Iglesia Católica y el gobierno de facto se relacionan es una variable interviniente en el tipo de políticas que estos regímenes impulsan, ya que muchas veces, éstas políticas surgen en parte como resultado de enfrentamientos entre ambas fuerzas de poder. Si bien en principio podría pensarse que los gobiernos autoritarios que hubo en Argentina fueron conservadores y en muchos casos cercanos a las cúpulas eclesiásticas, pueden encontrarse avances hacia la igualdad de género y la autonomía de la mujer. Por ejemplo, a fines de 1960, durante la dictadura militar presidida por Juan Carlos Onganía, fueron aplicados cambios importantes en el Código Civil y Penal, entre ellos se destaca el aumento en los derechos de propiedad para las mujeres, la posibilidad de separarse judicialmente con el consentimiento de las dos partes, y la interpretación más liberal de la ley del aborto donde se legaliza para todos los casos en los que las mujeres han sido violadas (Htun, 2003). Por lo tanto, la relación entre tipo de régimen y la naturaleza de género de las políticas sociales no es tan directa ni evidente, y constituye un camino que para seguir investigando.

En síntesis, la naturaleza de género de las políticas sociales tiene orígenes multidimensionales que varían entre los contextos nacionales, en el tiempo y entre los diversos temas (Htun y Weldon, 2008). Los elementos presentados más arriba resumen algunas de las explicaciones plausibles que pueden ser testadas de manera más sistemática en la investigación futura. Los estudios sobre las políticas de género en América Latina son todavía recientes y escasos. Este trabajo apunta a contribuir al análisis de la naturaleza de género de las políticas sociales de Argentina, esperando poder disparar futuras investigaciones que den cuenta de los procesos, sin duda complejos y multidimensionales, que permitan explicar sus características específicas.

## **6. Conclusión**

La desigualdad de género implica que los hombres y las mujeres no poseen los mismos riesgos, dificultades y necesidades. En muchas ocasiones, dichas desigualdades se encuentran naturalizadas, y por lo tanto, resulta complejo problematizarlas. El modo en el cual los problemas son definidos por el

Estado, conlleva una serie de consecuencias sobre el comportamiento de la sociedad en general. La naturaleza de género que es fomentada desde los Estados puede observarse en las diversas legislaciones y decretos que sancionan los gobiernos, en las políticas que impulsan y en los derechos que sostienen.

Desde un marco teórico que parte de la literatura sobre los Estados de Bienestar, este trabajo se inserta dentro de la teoría de los regímenes de bienestar con un enfoque de género. Utilizando especialmente la perspectiva de Pribble (2006) se analizaron las respuestas ofrecidas por el Estado argentino ante las mencionadas desigualdades. Desglosando y estudiando dos dimensiones “mujeres y mercado” y “mujeres y familia” se observó el tipo de rol que promueven las políticas, el éxito que tienen en proteger los riesgos, el grado de dependencia que las mujeres que presenta respecto del mercado y de la familia, y la perspectiva desde la cual que fueron abordadas (modelo masculino-dominante versus modelo pro-género). En resumen, la intención principal de este trabajo, es contribuir a la literatura sobre regímenes de bienestar y género, evaluando de manera amplia y detallada la naturaleza de género de una serie de políticas públicas en Argentina, posicionando al país en el contexto latinoamericano y ofreciendo una introducción sobre las posibles variables a considerar a la hora de explicar dichas políticas.

En términos generales, el régimen de bienestar argentino no presenta una naturaleza de género que responda exclusivamente a uno de los modelos presentados, sino que contiene tanto políticas cercanas al modelo masculino-dominante como políticas cercanas al pro-equidad de género. La única subdimensión caracterizada como masculino-dominante en el país es “cuidado infantil”, donde se observan desigualdades regionales marcadas, la ausencia de respuesta estatal ante ciertos riesgos, y medidas con alcances limitados, que en conjunto refuerzan el rol de cuidadora de la mujer y dificultan su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo. Por otro lado, se distinguen dos subdimensiones caracterizadas como masculino-dominante débil, que son “sistema previsional” y “protección y autonomía de la mujer”. En el primer caso, Argentina presenta un sistema previsional complejo que parte de un origen cercano al modelo masculino-dominante pero que adquirió rasgos de equidad de género, permitiendo de este modo aumentar la cantidad de beneficiarios y debilitar el lazo entre el ingreso al sistema y la situación familiar y/o la trayectoria en el mercado de trabajo. En el segundo caso, por un lado pueden distinguirse áreas más cercanas al modelo pro-equidad de género como la participación política, los derechos civiles, las políticas de la salud materno-infantil y las de anticoncepción; y por el otro, características que responden al modelo masculino-dominante como la dificultad de las mujeres de acceder a la justicia en casos de violencia de género, la penalización del aborto, y las políticas sobre la educación sexual.

Las subdimensiones “licencia por maternidad y paternidad” y “asignaciones familiares” tienen características masculino-dominantes pero son un poco más cercanas al modelo pro-equidad de género. Para el primer caso Argentina cuenta con una licencia por maternidad que protege a una parte de las trabajadoras de los riesgos y vulnerabilidades propias de la etapa de reproducción, sin embargo, las licencias por paternidad parten de una visión masculino-dominante y refuerzan la división sexual del trabajo. En el segundo caso, a través de las asignaciones familiares, el Estado reconoce algunos de los riesgos específicos que implica el embarazo, la maternidad y la paternidad pero lo hace desde una concepción focalizada. La asignación asistencial prenatal tiene un potencial impacto en la igualdad de género más claro que las asignaciones contributivas en general. Por último, la subdimensión más cercana al modelo pro-equidad de género es “igualdad en el mercado de trabajo”, donde las legislaciones que posee Argentina en conjunto tienden a promover el rol de la mujer como trabajadora, estableciendo normativas que consideran algunas de las dificultades que enfrentan las mujeres en este ámbito. Sin embargo, también es posible reconocer desprotecciones por parte del Estado y distancia entre la legalidad y la realidad.

Ocupando el segundo lugar en el índice, Argentina presenta un régimen de bienestar más cercano al modelo pro-equidad de género que los países latinoamericanos. En la dimensión “mujeres y mercado”, se encuentra justo por encima del promedio, compartiendo en términos generales para las licencias por maternidad y paternidad y cuidado infantil, las protecciones y beneficios otorgados como la ausencia y limitaciones de los mismos, sobre todo en las políticas de cuidado infantil y en las licencias por maternidad y paternidad. Solamente en la subdimensión “igualdad en el mercado de trabajo”, Argentina obtuvo un puntaje por debajo de la media de la región. Por otro lado, en la dimensión “mujeres y familia”, Argentina encabeza la región frente a una América Latina con mayores diferencias y peores puntajes. De este modo, el Estado argentino logra proveer mayores protecciones a los riesgos de las mujeres, incentivar su independencia económica, fomentar su autonomía de la familia y del mercado de trabajo, e impulsar su participación política, alcanzando así un modelo de mayor equidad de género en comparación con la región.

La naturaleza de género de las políticas públicas es producto de factores diversos, en este trabajo se introdujeron algunas de las explicaciones factibles para el caso argentino con el objetivo de iniciar un debate e investigaciones más profundas al respecto. Entre las variables mencionadas se destacan: la participación política de las mujeres; el rol de la sociedad civil organizada (tanto grupos feministas como grupos conservadores); el contexto institucional, social y económico del país; el contexto

internacional; la importancia de las medidas que cuentan con amplio consenso; la situación política interna del país; la fragilidad de las políticas ante los cambios de gobierno; la facilidades y dificultades que presenta el diseño institucional del país; las temáticas abordadas (más o menos sensibles); y el régimen político del país.

En un primer acercamiento a la desigualdad de género, es notoria la falta de información sobre el caso Latinoamericano. Si bien ha ganado importancia en las últimas décadas y está siendo cada vez más estudiado, todavía faltan indicadores relevantes, sobre todo series de tiempo comparables que permitan el análisis de los procesos de desarrollo y cambio de las políticas y sus efectos. Este trabajo, deja las puertas abiertas para continuar el análisis en el tiempo y encontrar los factores que dan cuenta de las características del país. Asimismo, persiste la necesidad de realizar análisis descriptivos sobre la naturaleza de género que cada una de las provincias provee a sus habitantes: no todos los ciudadanos argentinos tienen los mismos derechos, e incluso cuando los tienen, pueden observarse grandes diferencias entre las posibilidades de acceso y las oportunidades a lo largo y ancho del país.

## **Bibliografía**

Abramo, Laís (2002), “Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad”, Organización Internacional del Trabajo, [www.oit.org.pe/gpe/documentos/doc\\_costos\\_comut\\_abramo\\_18mar03.pdf](http://www.oit.org.pe/gpe/documentos/doc_costos_comut_abramo_18mar03.pdf)

Abramo, Laís y Todaro, Rosalba (2002), *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

Amnistía Internacional (2008), *Muy tarde, muy poco. Mujeres desprotegidas ante la violencia de género en Argentina prioridades de acción para el Estado Argentino*, Amnistía Internacional, Buenos Aires, noviembre.

Alméras, Diane, Bravo, Rosa Milosavljevic, Vivian, Montaña, Sonia y Nieves Rico, María (2004), “Violence against women in couples: Latin America and the Caribbean. A proposal for measuring its incidence and trends”, en *Serie Mujer y Desarrollo*, número 50, CEPAL, Santiago de Chile.

Alarcón Romero, Alba María Dalila y Odriozola Franco, Gabriela Teresita (2011), “Asignaciones familiares para embarazadas en un contexto pseudo-federal. ¿Inclusión o exclusión social?”, en Ponencias PRE-ALAS, Eje 2: Problemáticas y desafíos regionales en contextos de desigualdad y dominación, Centro de Estudios Sociales, Universidad Nacional del Nordeste. <http://ces.unne.edu.ar/prealas/eje2/bloque1/Romero-Odriozola.pdf>

ANSES y Observatorio de la Seguridad Social (2011), *Asignación Universal por Hijo para Protección Social, una política de inclusión para los más vulnerables*, Administración Nacional de la Seguridad Social y Observatorio de la Seguridad Social, Buenos Aires.

Arenas de Mesa, Alberto y Gana Cornejo, Pamela (2001), “Reforma a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género”, en *Serie Población y Desarrollo*, número 18, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y División de Población de la CEPAL, Santiago de Chile, octubre.

Ariño, M. (2007), “Familias tradicionales, nuevas familias”, en Torrado Susana (comp.) *Población y Bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario*, Tomo II, Séptima parte.

Arriagada, Irma (2006), “Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia”, en *Serie Políticas Sociales*, número 119, CEPAL, División de Desarrollo Social, Santiago de Chile.

Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género (2008), *Informe Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género*, Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género.

Arza, Camila (2012), “Pension reforms and gender equality in Latin America”, en *Gender and Development Programme*, paper número 15, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).

Asociación Civil La Casa del Encuentro (2011), “Informe de investigación de femicidios en Argentina, 2010”, Observatorio de femicidios en Argentina de la sociedad civil “Adriana Marisel Zambrano”, Asociación Civil La Casa del Encuentro.

[www.lacasadelencontro.org/descargas/informe\\_de\\_femicidios\\_en\\_argentinaa\\_anio\\_2010.pdf](http://www.lacasadelencontro.org/descargas/informe_de_femicidios_en_argentinaa_anio_2010.pdf)

Banco Mundial (2011a), *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, Banco Mundial, Washington DC.

Banco Mundial (2011b), *Woman Business and the Law, 2012. Removing barriers to economic inclusion*, Banco Mundial, Washington DC. <http://wbl.worldbank.org/>.

Banco Mundial (2004), “Reglamentos del mercado laboral para la mujer: ¿representan algún beneficio?”, en *Premnotes Género*, número 94, Banco Mundial, diciembre.

Bermudez, Guillermo y Cristini, Marcela (2007), *El Mapa Económico de las Mujeres Argentinas (1998-2006)*, Documento de Trabajo N° 93, Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL), Buenos Aires.

Bertranou, Fabio (coord.) (2011), *Encrucijadas en la seguridad social argentina: reformas, cobertura y desafíos para el sistema de pensiones*, CEPAL y Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

Bertranou, Fabio (coordinador) (2010), *Aportes para la construcción de un piso de protección social en Argentina: el caso de las asignaciones familiares*, Organización Internacional del Trabajo.

Bertranou, Fabio (2003), “Protección social, pensiones y género”, en Bertranou, F. y Arenas de Mesa, A. (eds.), *Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile*, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.

Bertranou, Fabio (2002), *Pensiones no contributivas y asistenciales. Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

Binstock, Hanna (1998), “Hacia la Igualdad de la Mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, en *Serie Mujer y Desarrollo*, número 24, CEPAL, Santiago de Chile.

Bott, Sarah, Ellsberg, Mary y Morrison, Andrew (2005), “Addressing gender-based violence un Latin America and the Caribbean: a Critical Review of Interventions”, en *En Breve*, número 60, Banco Mundial, enero.

Brown, David S. y Hunter, Wendy (1999), “Democracy and Social Spending in Latin America, 1980-92”, en *The American Political Science Review*, volumen 93, número 4, páginas 779-790, American Political Science Association.

Castro García, Carmen (2008), *Estado de Bienestar, políticas públicas e Igualdad de Género. Análisis comparativo de los permisos por nacimiento -maternidad, paternidad y parental- en Europa*, Trabajo de Investigación para el DEA, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.

CATALYST (2006), *After-School Worries: Tough on Parents, Bad for Business*, CATALYST, Nueva York. <http://www.catalyst.org/publication/146/after-school-worries-tough-on-parents-bad-for-business>

Cecchini, Simone y Madariaga, Aldo (2011), “Programas de Transferencias Condicionadas. Balance de la experiencia reciente en América Latina y el Caribe”, en *Cuadernos de la CEPAL*, número 95, del programa de cooperación de la CEPAL y la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi ) 2010-2011, Santiago de Chile.

CEPAL y UNICEF (2011) “Cuidado infantil y licencias parentales”, en *Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, número 12, CEPAL.

CEPAL (2009), “¡Ni una más! Del dicho al hecho: ¿Cuánto falta por recorrer?”, en *Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres*, Campaña Secretario General de las Naciones Unidas.

CEPAL (2006), *La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad*, CEPAL, Santiago de Chile.

D’Alessandre, María Vanesa y Itzcovich, Gabriela (2010), *Tendencias recientes del nivel inicial: un análisis estadístico de la situación en Argentina*, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura; Unicef Argentina, Buenos Aires.

Declaración de Ginebra (Geneva Declaration on Armed Violence and Development) (2011), *Global Burden of Armed Violence: Lethal Encounters*, Cambridge University Press.  
[www.genevadeclaration.org/measurability/global-burden-of-armed-violence/global-burden-of-armed-violence-2011.html](http://www.genevadeclaration.org/measurability/global-burden-of-armed-violence/global-burden-of-armed-violence-2011.html)

Duflo, Esther (2005), Gender Equality in Development, en *BREAD Policy Paper*, número 001, diciembre. <http://econ-www.mit.edu/files/799>

ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2011a), *Sexo y Poder ¿Quién manda en la Argentina?*, ELA, Argentina.  
<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=599&plcontampl=6&aplicacion=app187&cnl=14&opc=9>

ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2011b), *Detrás del número. Un estudio sobre las trayectorias políticas de mujeres y varones en las legislaturas argentinas*, ELA, Argentina.  
<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=660&plcontampl=6&aplicacion=app187&cnl=14&opc=9>

ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2009), *Violencia familiar. Aportes para la discusión de Políticas Públicas y Acceso a la Justicia*, ELA, Argentina.  
<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=28&plcontampl=6&aplicacion=app187&cnl=14&opc=9&cnl14=4>

Esping-Andersen, Gosta (1990), *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.

Ferro, Lila Ana (2008), “Situación de la Educación Inicial en la Argentina y Perspectivas para su Universalización”, en *Informes y estudios sobre la situación educativa N° 8*, Buenos Aires, diciembre.

Franzoni Martinez, Juliana (2006), *Regímenes de Bienestar en América Latina, ¿Cuáles y como son?*, Fundación Carolina, Madrid.

Gherardi, Natalia, Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (2012), *De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado*, ELA, Buenos Aires.

Haspels, Nelien, Mohamed Kasim, Zaitun, Thomas, Constance y McCann, Deirdre (2001), *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, Organización Internacional del Trabajo, diciembre.

Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura, y Zahidi, Saadia (2011), *The Global Gender Gap Report 2011*, World Economic Forum, Ginebra.

Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura, y Zahidi, Saadia (2008), *The Global Gender Gap Report 2008*, World Economic Forum, Ginebra.

Htun, Mala y Weldon, S. Laurel (2008), “When and Why do Governments Promote Sex Equality? Violence Against Women, Reproductive Rights, and Work-Family Issues in Cross-National

Perspective”, Paper preparado para la reunion annual de la Asociación Americana de Ciencia Política, Boston, agosto.

Htun, Mala (2003), *Sex and the State, Abortion, Divorce and the Family Under Latin American Dictatorships and Democracies*, Cambridge University Press.

Instituto Guttmacher (2012a), *Facts on Induced Abortion Worldwide*, Instituto Guttmacher.

Instituto Guttmacher (2012b), *Making Abortion Services Accessible in the Wake of Legal Reforms: A Framework and Six Case Studies*, Instituto Guttmacher, Nueva York.

[www.guttmacher.org/pubs/abortion-services-laws.pdf](http://www.guttmacher.org/pubs/abortion-services-laws.pdf)

Kaufman, Robert R. y Segura-Ubierno, Alex (2001), “Globalization, Domestic Politics, and Social Spending in Latin America: A Time-Series Cross-Section Analysis, 1973-97”, en *World Politics*, volumen 53, número 4, páginas 553-587, Cambridge University Press Stable.

Lavrin, Asuncion (1981), “Women in Latin American History”, en *The History Teacher*, volumen 14, número 3, Special Issue on Teaching Latin American History, páginas 387-399, mayo.

Lewis, Jane (1997), “Gender and Welfare Regimes. Further thoughts”, en *Social Politics*, número 4, Oxford Journals.

Lewis, Jane (1993), *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State*, Edward Elgar, Inglaterra.

Lo Vuolo, Rubén M. (2009), “Asignación por Hijo”, en *Serie Análisis de Coyuntura N° 21*, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (Ciepp).

Lundwall, Jonna, Genta Fons, Teresa y Sanchez de Boado, Milena (2009), “Domestic Violence IS a Public Affair Strengthening Institutions to Promote Equitable Development and Combat Violence Against Women in Uruguay ”, en *En Breve*, número 141 Banco Mundial, abril.

Matamala Vivaldi, María Isabel (2002), “Género, Salud y Derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en el contexto de la reforma”, en *Proyecto Equidad, Género y Reforma de Salud en Chile*, Programa Mujer, Salud y Desarrollo, Organización Panamericana de la Salud.

<http://www.paho.org/spanish/hdp/hdw/sexualreproductiverights.pdf>

Ministerio de Salud de la Nación (coord.) (2002), *Guía para el Uso de Métodos Anticonceptivos, Dirección Nacional de Salud Materno Infantil y Equipo de Salud Reproductiva Materno Perinatal*, Ministerio de Salud de la Nación.

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología Presidencia de la Nación (2007), “El Nivel Inicial en la última década: desafíos para la universalización”, en *Boletín Temas de Educación*, Año 2, número 2, mayo-junio, Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa y Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología Presidencia de la Nación.

- Morlachetti, Alejandro (2010), “Legislaciones nacionales y derechos sociales en América Latina. Análisis comparado hacia la superación de la pobreza infantil”, en *serie políticas sociales*, número 164, División de Desarrollo Social, CEPAL y UNICEF, Santiago de Chile, septiembre.
- Morrison, Andrew, Ellsberg, Mary y Bott, Sarah (2005), “Addressing gender-based violence in Latin America and the Caribbean: a Critical Review of Interventions”, en *En Breve*, número 60, Banco Mundial, enero.
- O’Connor (coord.) (1999), *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Great Britain and the United States*, Cambridge University Press.
- Orloff, Anne (1996), "Gender in the Welfare State", en *Annual Review of Sociology*, número 22, páginas 51-78.
- Orloff, Ann Shola (1993), “Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States”, en *American Sociological Review*, volumen 58, número 3, pp. 303-328.
- Pasco Cosmópolis, Mario (2003) “Contrato de Trabajo de Jornada Atípica”, en Kurczyn Villalobos y Puig Hernández (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, número 148, Universidad Nacional Autónoma de México. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/35.pdf>.
- Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (2010), “La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias”, en *serie políticas sociales*, número 159, División de Desarrollo Social, CEPAL y UNICEF, Santiago de Chile, enero.
- Pautassi, Laura C. (2002), “Legislación Previsional e y equidad de género en América Latina”, en *Unidad Mujer y Desarrollo*, número 42, CEPAL y Gobierno de los Países Bajos, Santiago de Chile.
- Pautassi, Laura C. (2007), “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”, en *Unidad Mujer y Desarrollo*, número 87, CEPAL y Agencia Española de Cooperación Internacional, Santiago de Chile, diciembre.
- Pautassi, Laura y Rodríguez Enriquez, Corina (2006), “Ingreso Ciudadano y Equidad de género: ¿Modelo para armar? Una aproximación al caso latinoamericano”, en Pisarello, Gerardo (coord.) *Razones para una Renta Básica de Ciudadanía*, Madrid.
- PNUD - Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (2008) *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*, Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, Buenos Aires.
- PREAL, CIPPEC (2010), “La apuesta de invertir para una educación mejor. Evaluando la ley de Financiamiento Educativo en la Argentina 2006-2010”, *Serie Auditorías de Política Educativa de PREAL*, Santiago de Chile, agosto.

Pribble, Jennifer (2006), “Women and Welfare: The Politics of Coping with New Social Risks in Chile and Uruguay”, en *Latin American Research Review*, volumen 41, número 2 páginas 84-111.

Pungiluppi, Juliana, Castro, María Elena y Muñoz-Boudet, Ana María (2010), “Modelo para promover la equidad de género en empresas y agencias públicas: El proceso de certificación GEM en América Latina y el Caribe (Los casos de México, Chile, Argentina y la República Dominicana)”, en *En Breve*, número 159, Banco Mundial, julio.

Razzaz, Susan y Van Selm, Alexandra (2004), “Reglamentos del mercado laboral para la mujer: ¿representan algún beneficio?”, en *Premnotes*, número 94, Banco Mundial, diciembre.

Rodríguez Enríquez, Corina (2007), “La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay”, en *Serie Mujer y Desarrollo*, número 90, CEPAL y Agencia Española de Cooperación Internacional, Santiago de Chile, diciembre.

Rofman, Rafael y Oliveri, María Laura (2011), “La cobertura de los sistemas previsionales en América Latina: conceptos e indicadores”, en *Serie de Documentos de Trabajo sobre Políticas Sociales*, número 7, Banco Mundial.

Sainsbury, Diane (1999), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press.

Sainsbury, Diane (1996), *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge University Press.

Salvia, Agustín (2011), “Cobertura, Alcances e Impactos de la Asignación Universal por Hijo/Pensiones No Contributivas sobre la Infancia urbana en Argentina 2007-2010”, Programa Observatorio de la Deuda Social Argentina, Universidad Católica Argentina, abril.

Sanchís, Norma (2007), “Las actividades del cuidado en Argentina. Cambios en las responsabilidades del estado, el sector privado, los hogares y por género, a partir de las reformas de los 90”, en *Comercio Género y Equidad en América Latina: generando conocimiento para la acción política*, Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio.

Saraceno, Chiara (1994), *Gender Equality and Welfare States*, Cambridge University Press.

Smulovitz, Catalina (2010), “The Unequal Distribution of Legal Rights: Who Gets What and Where in the Argentinean Provinces?”, presentado en Latin American Studies Association, Toronto, septiembre.

Social Security Administration (SSA) y International Social Security Association (ISSA) (2012), *Social Security Programs Throughout the World: The Americas*, SSA y ISSA, Ginebra.

Stubbs, Josefina (2008), “Argentina: Mujeres tejiendo relaciones de género equitativas”, en *En Breve*, número 114, Banco Mundial, enero.

Titmuss, Richard (1958), *Essays on the Welfare State*, George Allen & Unwin, Londres.

UNICEF (2012), *The State of the World's Children 2012. Children in an Urban World*, UNICEF.

UNICEF (2000), “La violencia doméstica contra mujeres y niñas”, en *Innocenti Digest*, número 6 UNICEF.

Universidad Católica Argentina (UCA) (2011), “Un sistema integral para el cuidado de la primera infancia es esencial para salir de la pobreza”, en *Serie Informes de la Economía Real*, Empleo y Desarrollo Social, año VI, número 31, Escuela de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la UCA, junio.

Wainerman, C. y Geldstein R. (1994), “Viviendo en familia: ayer y hoy”, en Wainerman, C. (comp.), *Vivir en familia*, UNICEF, Losada, Buenos Aires.

### **Otras fuentes secundarias consultadas:**

#### 1) Legislaciones

##### *1.1 Legislaciones argentinas*

Código Civil

Código Penal

Constitución Nacional Argentina

Decreto-Ley N° 326/56

Decreto Nacional N° 943/1984

Decreto Nacional N° 446/2011

Ley N° 26.485

Ley N° 26.425

Ley N° 26.206

Ley N° 26.150

Ley N° 26.075

Ley N° 26.061

Ley N° 25.994

Ley N° 25.877

Ley N° 25.865

Ley N° 25.673

Ley N° 25.371

Ley N° 25.164

Ley N° 25.087

Ley N° 25.013

Ley N° 24.714

Ley N° 24.521

Ley N° 24.467

Ley N° 24.465

Ley N° 24.241

Ley N° 24.195

Ley N° 24.417

Ley N° 24.013

Ley N° 24.012

Ley N° 23.515  
 Ley N° 22.047  
 Ley N° 20.744  
 Ley N° 18.038  
 Ley N° 18.037  
 Ley N° 1.420  
 Pacto Federal Educativo

### *1.2 Legislaciones de América Latina*

Honduras - Ley del Instituto Hondureño de la Seguridad Social.

Paraguay - Ley N° 213.

Perú - Decreto Supremo N° 035-90-TR; decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES; ley N° 25.179.

Venezuela - Decreto número N° 8.625 del 22/11/2011; ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

#### 2) Sitios web

Agencia de Noticias de la República Argentina (TELAM), [www.telam.com.ar](http://www.telam.com.ar)

ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social), [www.anses.gob.ar](http://www.anses.gob.ar)

Banco Mundial, [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Cancillería Argentina - Área Mujer de la, <http://www.mujer.gov.ar/mer3.htm>

Center for Reproductive Rights (Centro por los Derechos Reproductivos), [www.worldabortionlaws.com](http://www.worldabortionlaws.com)

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), [www.eclac.org](http://www.eclac.org)

CEPAL, base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe, <http://dds.cepal.org/bdptc>

Gobierno de Guatemala – Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, [www.guatemala.gob.gt](http://www.guatemala.gob.gt)

Gobierno de Panamá – Ministerio de Desarrollo Social, [www.mides.gob.pa](http://www.mides.gob.pa)

Gobierno de Venezuela – Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, [www.ivss.gob.ve](http://www.ivss.gob.ve)

Gobierno de Venezuela - Ministerio del Poder Popular para la Información y la Comunicación, [www.minci.gob.ve](http://www.minci.gob.ve)

Información Legislativa Argentina, [www.infoleg.gov.ar](http://www.infoleg.gov.ar)

Instituto Social y Política de la Mujer, [www.ispm.org.ar/violencia\\_mujer.html](http://www.ispm.org.ar/violencia_mujer.html)

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación Argentina, [www.desarrollosocial.gov.ar](http://www.desarrollosocial.gov.ar)

Ministerio de Educación de la Nación Argentina, <http://portal.educacion.gov.ar>

Ministerio de Salud de la Nación Argentina, [www.msal.gov.ar](http://www.msal.gov.ar)

Ministerio de Salud de la Nación Argentina - Plan Nacer, [www.plannacer.msal.gov.ar](http://www.plannacer.msal.gov.ar)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

Naciones Unidas, [www.un.org/es/](http://www.un.org/es/)

Naciones Unidas – UNdata,

[http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator\\_Code%3aSH.STA.BRTC.ZS](http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator_Code%3aSH.STA.BRTC.ZS)

OECD Development Center - Wikigender,

[http://wikigender.org/index.php/wikigender.org:Variables\\_Income\\_Ratio](http://wikigender.org/index.php/wikigender.org:Variables_Income_Ratio)

Organización Mundial de la Salud, [www.who.int/es](http://www.who.int/es)

Organización Internacional del Trabajo, [www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo – NATLEX,

[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.country?p\\_lang=en&p\\_country=PER](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=PER)

Organización Internacional del Trabajo - TRAVAIL legal databases,  
[http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p\\_lang=en&p\\_structure=3&p\\_sc\\_id=2220&p\\_sc\\_id=2440&p\\_sc\\_id=2480&p\\_sc\\_id=2770&p\\_sc\\_id=2780&p\\_sc\\_id=2870&p\\_sc\\_id=2790&p\\_sc\\_id=3050&p\\_countries=REG5&p\\_start=1&p\\_increment=10](http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=3&p_sc_id=2220&p_sc_id=2440&p_sc_id=2480&p_sc_id=2770&p_sc_id=2780&p_sc_id=2870&p_sc_id=2790&p_sc_id=3050&p_countries=REG5&p_start=1&p_increment=10)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Presidencia de la Nación Argentina, [www.presidencia.gob.ar](http://www.presidencia.gob.ar)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “International Human Development Indicators”,  
<http://hdrstats.undp.org/en/indicators/48906.html>

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), [www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar)

UNWOMEN (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women),  
[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

## **ANEXO 1: METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA**

Unidades de análisis: los países incluidos en el índice son en total 17 y pertenecen a América Latina: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, y Venezuela.

Definición de la variable: el índice analiza la equidad de género de los regímenes de bienestar. Lo que intenta captar es la naturaleza de género de una serie de políticas públicas y su impacto en la situación general, en relación a los modelos de bienestar presentados, en la que los países de América Latina se encuentran. Es decir, si dichos países se acercan más a un modelo masculino-dominante fuerte o a un modelo pro-equidad de género débil.

Operacionalización de la variable: se operacionaliza en dos dimensiones, y varias subdimensiones e indicadores, según se detalla a continuación. Las dos dimensiones de la variable son las mismas que fueron analizadas en detalle para el caso argentino: “mujeres y mercado” y “mujeres y familia”, y contienen también las mismas subdimensiones. En la primera dimensión se encuentran: “licencia por maternidad y paternidad”, “cuidado infantil”, e “igualdad de género en el mercado de trabajo”. Para la segunda dimensión: “asignaciones familiares”, “sistema previsional”, y “protección y autonomía de la mujer”<sup>23</sup>.

Puntaje: El puntaje del índice se encuentra dentro de la escala 0 – 1, donde 0 representa menos equidad de género, es decir un modelo masculino-dominante más fuerte; y 1 representa más equidad de género, es decir un modelo masculino-dominante más débil o más cercano al pro-género.

Indicadores: a continuación se presentan los indicadores que componen cada una de las dimensiones y sus respectivas subdimensiones. Dentro de lo posible, se combinaron datos cuantitativos y regulaciones para tener una aproximación más completa de la realidad de las unidades de análisis. Para cada uno de los indicadores se introduce una breve descripción del mismo, su validez (la justificación de su elección como un indicador válido para dar cuenta de la dimensión que se está observando), la fuente, y el modo de puntuación. Al final de cada dimensión y subdimensión se encuentra el modo de agregación que fue utilizado.

Aclaración sobre los indicadores que “no varían”: algunos de los indicadores incluidos en el índice no varían entre los países, por ejemplo la existencia de licencia por maternidad paga, la existencia de licencia paternal, la posibilidad de las trabajadoras de tomarse descansos por lactancia, la legalización

<sup>23</sup> Agradezco a Carlos Gervasoni por los comentarios metodológicos brindados durante el armado del índice.

del aborto, la educación primaria obligatoria y provista por el Estado gratuitamente, la provisión subsidiada de la educación pre primaria, y varios de los indicadores sobre la subdimensión “derechos civiles y de propiedad” de “protección y autonomía de la mujer”. Aunque estos datos no varíen entre los países, fueron incluidos ya que se consideran relevantes para la equidad de género. Además, la intención es que este índice pueda ser ampliado, incluyendo otros países en los que si pueden variar estos datos. Y por último, en el caso en que haya cambios a lo largo del tiempo, el índice será capaz de captarlos exitosamente.

Dimensión	Subdimensión	Componente	Indicador
1. Mujeres y mercado (50%)*			
	1.1. Licencias y protección de trabajadoras (33,3%)		
		1.1.1 Licencia por maternidad (45%)	
			a. Existencia de licencia por maternidad (20%)
			b. Porcentaje del salario que se recibe durante la licencia por maternidad (20%)
			c. Extensión de la licencia por maternidad paga (20%)
			d. Financiamiento de la licencia por maternidad (20%)
			e. Obligación del empleador de dar el mismo trabajo luego de la licencia por maternidad (20%)
		1.1.2 Licencia por paternidad (20%)	
			a. Existencia de licencia por paternidad (20%)
			b. Porcentaje del salario que se recibe durante la licencia por paternidad (20%)
			c. Extensión de la licencia por paternidad paga (20%)
			d. Financiamiento por la licencia por paternidad (20%)
			e. Obligación del empleador de dar el mismo trabajo luego de la licencia por paternidad (20%)
		1.1.3 Licencia paterna (10%)	
			a. Existencia de licencia parental (100%)
		1.1.4 Protección trabajadoras (25%)	
			a. Penalización por despido de la trabajadora embarazada (50%)
			b. Posibilidad de tomarse descanso de lactancia (50%)
	1.2 Cuidado Infantil (33,3%)		

			a. Educación primaria obligatoria (16,6%)
			b. Educación primaria prevista por Estado gratuitamente (16,6%)
			c. Porcentaje de chicos matriculados en la escuela primaria (16,6%)
			d. Provisión estatal o subsidiada de la educación pre primaria (16,6%)
			e. Tasa bruta de matriculación en la educación pre primaria (16,6%)
			F .Medidas que indiquen el empleador debe proveer de instalaciones para niños (guarderías o salas maternas) (16,6%)
	1.3 Igualdad de género en el mercado de trabajo (33,3%)		
		1.3.1 Legislaciones	
			a. Igual salario por igual tarea (11%)
			b. Prohibición de discriminar por sexo para contratar a los empleados (11%)
			c. Protección contra el acoso sexual (11%)
			d. Restricciones para preguntar en entrevistas de trabajo sobre la situación familiar (11%)
			e. Mujeres posibilitadas para trabajar en las mismas industrias que los hombres (11%)
			f. Mujeres posibilitadas para trabajar la misma cantidad de horas nocturnas que los hombres (11%)
		1.3.2 Participación en el mercado de trabajo	
			a. Proporción de mujeres respecto a hombres que se encuentra económicamente activa (tiene o busca trabajo) (11%)
			b. Proporción de ingresos estimados que reciben las mujeres respecto de los hombres (11%)
			c. Porcentaje de mujeres conyugues sin ingresos propios en hogares de áreas urbanas (11%)
2. Mujeres y familia (50%)			
	2.1 Asignaciones familiares (33,3%)		
		2.1.1 Programas de asignaciones para los trabajadores	
			a. Existencia de una asignación prenatal para trabajadores (16,6%)
			b. Existencia de una asignación por hijo para trabajadores (16,6%)
		2.1.2 Programas de asignaciones	

		asistenciales	
			a. Existencia de una asignación prenatal asistencial (16,6%)
			b. Receptor de la asignación prenatal asistencial (16,6%)
			c. Existencia de una asignación por hijo asistencial (16,6%)
			d. Receptor de la asignación por hijo asistencial (16,6%)
	2.2 Sistema previsional (33,3%)		
		2.2.1 Diseño (50%)	
			a. Sistema de reparto o de capitalización individual (20%)
			b. Existencia de un beneficio mínimo (30%)
			c. Existencia de un beneficio universal (30%)
			d. Existencia de una pensión asistencial (20%)
		2.2.2 Cobertura (50%)	
			a. Tasa de mujeres ocupadas que aportan al sistema previsional (50%)
			b. Tasa de mujeres mayores de 65 años que reciben algún beneficio previsional (50%)
	2.3 Protección y autonomía de la mujer (33,3%)		
		2.3.1 Participación política (33,3%)	
			a. Proporción de mujeres respecto a hombres en posiciones ministeriales (25%)
			b. Proporción de mujeres respecto a hombres como cabezas de Estado en cantidad de años (25%)
			c. Proporción de mujeres respecto a hombres en el parlamento (25%)
			d. Porcentaje de mujeres ministras en el Máximo Tribunal de Justicia o Corte Suprema (25%)
		2.3.2 Salud sexual y reproductiva (33,3%)	
			a. Porcentajes de mujeres que recibieron atención prenatal al menos una vez durante el embarazo (25%)
			b. Porcentaje de mujeres entre 15 y 49 años que utiliza algún método anticonceptivo (25%)
			c. Legalización del aborto (25%)
			d. Porcentajes de nacimientos atendidos por personal calificado (25%)
		2.3.3 Derechos civiles y	

		de propiedad (33,3%)	
			a. Régimen de propiedad en matrimonio (8,3%)
			b. Igual derechos de propiedad entre hombres solteros y mujeres solteras (8,3%)
			c. Igual derechos de propiedad entre hombres casados y mujeres casadas (8,3%)
			d. Igualdad entre hombres y mujeres para abrir una cuenta en un banco (8,3%)
			e. Igualdad entre hombres y mujeres para desarrollarse profesionalmente (8,3%)
			f. Igualdad entre hombres y mujeres para registrar un negocio (8,3%)
			g. igualdad entre hombres y mujeres para firmar un contrato (8,3%)
			h. Igualdad entre hombres y mujeres para movilizarse fuera de su hogar (8,3%)
			i. Igualdad entre hombres y mujeres para viajar fuera del país (8,3%)
			j. Igual posibilidad de hombre y mujeres de ser considerados jefe/a de familia (8,3%)
			k. Garantía en la Constitución de igualdad ante la ley (8,3%)
			l. Existencia de una clausula de no discriminación por sexo en la Constitución (8,3%)

\*Los ponderadores están entre paréntesis. En todos los casos corresponden a la ponderación sobre 100 de la dimensión/subdimensión superior.

## Dimensión 1: mujeres y mercado

### 1.1 Licencia por maternidad y paternidad

#### 1.1.1 Licencia por maternidad

Validez: la validez de los indicadores seleccionados para la licencia por maternidad se encuentra desarrollada con mayor profundidad en la sección 3.1.1 del trabajo. En líneas generales la existencia de una licencia por maternidad reconoce y permite cubrir los riesgos que las mujeres enfrentan como consecuencia de la reproducción. Por lo tanto, su existencia es entendida como una medida de protección que tiene la posibilidad de impactar de manera positiva en la igualdad de condiciones para las trabajadoras y trabajadores. El diseño de ésta prestación puede ofrecer diferentes grados de protección y tener diversas consecuencias sobre los roles de género. Para cubrir un mínimo de necesidades de la mujer, la extensión de dicha prestación debe tener una cantidad de días suficientes como para que pueda recuperarse del parto y pasar tiempo con el bebé. Por lo tanto, cuanta mayor cantidad de días son otorgados, mayor es la equidad de género proporcionada. De todos modos, existe un límite, ya que una exagerada cantidad de tiempo puede perjudicarlas en su desarrollo como trabajadoras y fortalecer la división sexual del trabajo. El ingreso que reciben durante ese período, contribuye a que conserven cierta independencia económica durante el tiempo que se dedican a las tareas reproductivas. Entonces, quienes reciben el total de su salario durante la prestación se encuentran en una mejor situación financiera que aquellas que no lo hacen. El modo de financiamiento puede aumentar o disminuir los costos que le genera al empleador contratar a una mujer, y en consecuencia tener o no impactos sobre la

equidad de género en el mercado de trabajo. Si la licencia se encuentra financiada por el Estado o a través de la seguridad social, refuerza la igualdad de género. Por último, la protección legislativa que obliga a los empleadores a mantener el trabajo cubre una vulnerabilidad específica que tienen las mujeres durante esta etapa.

- *Existencia de licencia por maternidad*

Descripción: si la legislación del país contempla algún tipo de licencia paga por maternidad. Datos 2010-2011.

Fuente: CEPAL y UNICEF (2011).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Porcentaje del salario que se recibe durante la licencia por maternidad*

Descripción: porcentaje del salario que perciben las trabajadoras durante la licencia. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: porcentaje que se paga sobre 100. 100% salario=1; 0%=0. (Para el caso de Bolivia se paga el 100% del sueldo mínimo y el 75% de un sueldo que sea mayor al mínimo. En el índice fue considerado el 75%).

- *Extensión de la licencia por maternidad*

Descripción: duración que tiene la prestación. Datos 2010 - 2011.

Fuente: CEPAL y UNICEF (2011). Para el caso de Venezuela: Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

Puntaje: número de días otorgados sobre el máximo de días en la región (que es 126 en Chile). 126 días=1, 0 días=0.

- *Financiamiento de la licencia por maternidad*

Descripción: modo a través del cual se financia la prestación. Puede ser a través del Estado/seguridad social, del empleador de manera directa, o una combinación de ambos. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b). Para el caso de Honduras: Ley del Instituto Hondureño de la Seguridad Social [http://legalmedhn.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=74&Itemid=83](http://legalmedhn.com/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=83)

Puntaje: porcentaje que paga la seguridad social sobre 100. 100% pagado por seguridad social=1; 0% pagado por seguridad social=0.

- *Obligación del empleador de dar el mismo trabajo luego de la licencia por maternidad*

Descripción: si el empleador se encuentra obligado por ley a conservar el trabajo durante la licencia hasta que la misma finalice. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

### 1.1.2 Licencia por paternidad

Validez: la política de licencias por maternidad y paternidad que se acerca a un modelo más pro-equidad de género, contempla beneficios para ambos padres, de modo tal que fomenta la responsabilidad de cuidado compartida desde el momento del nacimiento del hijo. Tanto la extensión de la licencia como la remuneración percibida, el financiamiento de la misma y la preservación del puesto de trabajo contribuyen a una visión menos marcada de hombre proveedor y la mujer como cuidadora. En la sección 3.1.1 se desarrolla con mayor profundidad este punto. Las licencias por paternidad generosas, es decir, con una cantidad relevante de días, financiadas a través del Estado o la seguridad social, y en donde se conserva el empleo del trabajador, incentivan un rol activo del padre en las tareas de cuidado.

- *Existencia de licencia por paternidad*

Descripción: las descripciones son las mismas que para los indicadores sobre licencia por maternidad. Datos 2011 en todos los casos.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Porcentaje del salario que se recibe durante la licencia por paternidad*

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: porcentaje que se paga sobre 100. 100% salario=1; 0%=0.

- *Extensión de la licencia por paternidad*

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: número de días otorgados sobre el máximo de días en la región que es 14 (caso de Venezuela). 14 días=1, 0 días=0.

- *Financiamiento de la licencia por paternidad*

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: porcentaje que paga la seguridad social sobre 100. 100% pagado por seguridad social=1; 0% pagado por seguridad social=0.

- *Obligación del empleador de dar el mismo trabajo luego de la licencia por paternidad*

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

### 1.1.3 Licencia paternal

- *Existencia de licencia paternal*

Descripción: si la legislación del país contempla algún tipo de licencia paternal (o “paternal leave”). La licencia paternal es una extensión de la licencia por paternidad y maternidad que está pensada exclusivamente para el cuidado del niño. Datos 2011.

Validez: la licencia paternal es otro modo a través del cual el Estado puede incentivar una responsabilidad compartida por el cuidado del niño, atenuando así la tradicional división sexual del trabajo. En la sección 3.1.1 se encuentra más detallada la descripción sobre esta prestación.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

### 1.1.4 Protección de la trabajadora

- *Penalización por despido de la trabajadora embarazada*

Descripción: protección ante el despido de la trabajadora embarazada. Datos 2011.

Validez: tanto los descansos de lactancia como la penalización por el despido de una trabajadora embarazada, forman parte de las protecciones que pueden ser otorgadas desde el Estado para resguardar a las mujeres de los riesgos específicos que implica el período de reproducción.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Posibilidad de tomarse descansos de lactancia*

Descripción: si las trabajadoras que se reincorporan al trabajo finalizada la licencia, tienen la posibilidad de tomarse un determinado tiempo para amamantar. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

Modo de agregación para licencia por maternidad y paternidad: dentro de esta subdimensión, se identificaron cuatro componentes, a saber: licencia por maternidad, licencia por paternidad, protección de la trabajadora, y licencia paternal. Se realizó un promedio ponderado de la siguiente manera: licencia por maternidad 0,45; licencia por paternidad 0,20; protección trabajadora 0,25; y licencia paternal 0,10.

Los ponderadores se definieron de acuerdo con la importancia relativa que se considera que tiene cada una de estas prestaciones para la equidad de género. La licencia por maternidad es entendida como una de las políticas más importantes para que las mujeres trabajadoras puedan conciliar el trabajo remunerado con la reproducción y las tareas de cuidado. Esta prestación las afecta de manera directa y sus potenciales consecuencias (tanto de su existencia como de su inexistencia) tienen un impacto muy fuerte sobre la protección de las mismas. Es por esta razón que tiene la ponderación más alta. Por otro lado, la licencia por paternidad es fundamental para analizar el tipo de rol que se fomenta desde el Estado en relación a las tareas de cuidado del bebé. Su ponderación fue de 0,20. La protección a las trabajadoras es otro modo por el cual el Estado responde a las necesidades que las trabajadoras tienen durante el pos-parto, estas medidas afectan de manera directa el bienestar y el cuidado que reciben las mujeres. Por esta razón recibió, la segunda ponderación más alta. Por último, la licencia paternal se relaciona con el cuidado y los incentivos que se dan desde el Estado para una responsabilidad conjunta en crianza de los hijos, haciendo que los padres pueden encargarse de ellos sin necesidad de que ninguno de los dos deba interrumpir su actividad en el mercado de trabajo y que las tareas sean compartidas. Se considera que este tipo de licencia, tiene la posibilidad de atenuar la división sexual del trabajo. Al ser una prestación que no se encuentra todavía del todo extendida en el mundo, se la ponderó con 0,10.

## 1.2 Cuidado Infantil

Validez: las tareas de cuidado son en la mayoría de los casos responsabilidad prácticamente exclusiva de las mujeres. Es por esta razón, que las políticas de educación y de cuidado de chicos menores, tienen un impacto directo sobre el tiempo de las mujeres. Aunque el objetivo de las políticas educativas no sea de equidad de género, pueden permitirles a las madres trabajar durante la jornada escolar. Es decir, que estas políticas tienen una potencial consecuencia positiva sobre la equidad de género, ya que alivian la carga horaria que las mujeres que habitualmente le dedican a las tareas de cuidado de los hijos. La relación entre las políticas de cuidado es más directa quizás que las educativas sobre el potencial impacto de género, ya que en muchos casos uno de los objetivos es que las mujeres puedan trabajar.

Por lo tanto, la instalación de guarderías en lugares de trabajo, la educación primaria obligatoria y gratuita, la provisión estatal de la educación pre primaria, y sus respectivos porcentajes de matriculación tienen un potencial impacto sobre la equidad de género más o menos directo. En la sección 3.1.2 se expande con mayor profundidad la relación entre el cuidado infantil y los roles de género.

### - *Educación primaria obligatoria*

Descripción: si desde el Estado se considera que la Educación Primaria o Elemental es obligatoria. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

### - *Educación primaria provista por el Estado gratuitamente*

Descripción: si el Estado provee de manera gratuita la Educación Primaria o Elemental. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

### - *Porcentaje de chicos matriculados en la escuela primaria*

Descripción: porcentaje de chicos en edad correspondiente que asisten a la escuela primaria o a niveles superiores. Datos: 2000-2005.

Fuente: UNICEF, [http://www.unicef.org/sowc07/docs/sowc07\\_table\\_1.pdf](http://www.unicef.org/sowc07/docs/sowc07_table_1.pdf) Para el caso de Costa Rica, fue utilizado Banco Mundial (2012), se promedió el porcentaje de varones y mujeres que asisten a la escuela primaria.

Puntaje: Porcentaje sobre 100. 100%=1; 0%=0.

- *Provisión estatal o subsidiada de la educación pre primaria*

Descripción: si el Estado provee o subsidia algún tipo de educación pre primaria. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Tasa bruta de matriculación en la educación pre primaria (H= hombres; M= mujeres)*

Descripción: número de chicos inscriptos en la escuela pre primaria, expresado como porcentaje del total de chicos en edad oficial de asistir a la escuela pre primaria. Todos los datos se refieren a los niveles de educación de la International Standard Classifications of Education (ISCED), que pueden o no coincidir con la estructura del sistema de educación en el país. Datos 2007-2010.

Fuente: UNICEF (2012).

Puntaje: Promedio de hombres y mujeres sobre 100. 100%=1; 0%=0. En los casos como Ecuador, donde el dato es mayor al 100% fue considerado como 100%, el cual es el máximo presentado para la puntuación del índice.

- *Medidas que indiquen el empleador debe proveer de instalaciones para niños (guarderías o salas maternas) en el lugar de trabajo*

Descripción: si existen medidas que señalan como responsabilidad del empleador o del Estado la instalación de guarderías o salas maternas en los lugares de trabajo. Datos 2011.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, TRAVAIL legal databases, Conditions of Work and Employment

Programme,

[http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p\\_lang=en&p\\_structure=3&p\\_sc\\_id=2220&p\\_sc\\_id=2440&p\\_sc\\_id=2480&p\\_sc\\_id=2770&p\\_sc\\_id=2780&p\\_sc\\_id=2870&p\\_sc\\_id=2790&p\\_sc\\_id=3050&p\\_countries=REG5&p\\_start=1&p\\_increment=10](http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=3&p_sc_id=2220&p_sc_id=2440&p_sc_id=2480&p_sc_id=2770&p_sc_id=2780&p_sc_id=2870&p_sc_id=2790&p_sc_id=3050&p_countries=REG5&p_start=1&p_increment=10). Para el caso de Perú se utilizó el Decreto

Supremo número 009-2006-MIMDES,

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_009\\_2006\\_MINDES.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_009_2006_MINDES.pdf).

Puntaje: las mujeres pueden acceder a guarderías provistas por el Estado a través de la seguridad social=1; si, si, en todos los casos=0,75; si, en algunos casos, condicionado a la cantidad de empleados=0,60; en algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas=0,50; no=0.

El mayor puntaje fue asignado para los casos donde las mujeres registradas pueden acceder a guarderías a través de la seguridad social. Si bien esta medida relaciona el cuidado directamente con la mujer (considerando que el padre no tiene este tipo de responsabilidad), se encuentra financiado por todos los trabajadores (sin importar el sexo) y al empleador no le genera mayores costos contratar a una mujer. El segundo puntaje fue asignado para los casos donde los empleadores deben proveer de instalaciones para el cuidado de los niños, sin que este servicio este condicionado a la cantidad de trabajadores. Es decir, que el empleador debe hacerse cargo personalmente del costo de las instalaciones. Indirectamente, para el empleador, esta medida se traduce en mayores costos asociados a las mujeres (incluso aunque no esté condicionado a una determinada cantidad de trabajadoras, en el imaginario social son las mujeres las que deben hacerse cargo del cuidado). El tercer puntaje fue asignado para los casos en donde el servicio de guardería se encuentra condicionado a la cantidad de trabajadores. Si bien esta medida restringe el alcance del beneficio a las empresas medianas y grandes, no relaciona de manera directa el cuidado con las trabajadoras mujeres, y es por esta razón que su impacto de género es más positivo que si cuando el servicio está condicionado a la cantidad de mujeres empleadas. El cuarto puntaje fue asignado a aquellos casos donde los empleadores deben proveer de dichas instalaciones siempre y cuando tengan una cantidad determinada de mujeres en su staff de empleados. En este tipo de medida, la relación entre el cuidado y la mujer y el costo extra que significa es directa. Por último, el peor puntaje (cero) fue asignado para los casos donde los empleadores no deben brindar este servicio bajo ninguna

circunstancia. En este último caso, no se ofrece ningún tipo de protección ni consideración hacia los riesgos de las mujeres, ni siquiera desde una perspectiva masculino-dominante.

Modo de agregación para cuidado infantil: La combinación de la subdimensión “cuidado infantil” es un promedio normalizado en la escala 0-1. Cada uno de los indicadores tiene el mismo peso ya que se considera que tienen igual incidencia para la descripción de la naturaleza de género de la política de cuidado infantil de los diversos países latinoamericanos.

### 1.3 Igualdad de género en el mercado de trabajo

Validez: la subdimensión de igualdad de género en el mercado de trabajo cuenta con dos tipos de indicadores: unos que dan cuenta de la legislación y otros de tipo cuantitativo que se aproximan a cómo funciona en la práctica el país. Todos ellos fueron tenidos en cuenta en la descripción del caso argentino, en la sección 3.1.3. Las medidas legislativas que ponen en pie de igualdad a las trabajadoras y a los trabajadores, como por ejemplo, la igualdad de salario por igual tarea, la prohibición de discriminar por sexo, y la restricción para preguntar sobre situación familiar, establecen un mínimo de equidad de género para el desarrollo en el mercado de trabajo. Por otra parte, se encuentran las legislaciones que consideran las vulnerabilidades y los riesgos particulares que enfrentan las mujeres como la protección contra el acoso sexual. Por último, están las medidas que facilitan la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, como las que permiten que las mujeres y los hombres trabajen las mismas horas nocturnas y en las mismas industrias (en muchos casos, es la ausencia de legislaciones la que permite que esto suceda). Estas últimas incentivan un rol de la mujer como trabajadora, y no como cuidadora, acercándose a un modelo más pro-género. Los indicadores cualitativos seleccionados dan cuenta de la extensión del trabajo remunerado femenino en comparación con el masculino, de las mujeres que reciben ingresos propios, y de la diferencia de ingresos percibidos entre hombres y mujeres. De este modo, se observan datos sobre el rol de la mujer en el mercado de trabajo y la independencia económica de las mismas. Un rol activo como trabajadoras remuneradas y la posibilidad de tener ingresos propios, tiene un impacto positivo sobre la equidad de género.

#### 1.3.1 Legislaciones

- *Legislación sobre igual salario por igual tarea*

Descripción: si los empleadores están legalmente obligados a pagar una igual remuneración a los trabajadores y a las trabajadoras que se encuentran en puestos similares. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Prohibición de discriminar por sexo para contratar*

Descripción: si la ley específicamente penaliza la discriminación por género para acceder a los empleos. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Protección contra acoso sexual*

Descripción: si en algún texto legal (más allá del Código Penal) se penaliza el acoso sexual en el lugar de trabajo. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Restricciones para preguntar en entrevistas de trabajo sobre situación familiar del posible trabajador*

Descripción: si el empleador tiene permitido preguntar acerca la situación familiar (si está casado y tiene hijos) durante una entrevista de trabajo. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Mujeres posibilitadas para trabajar en las mismas industrias que los hombres*

Descripción: si hay industrias específicas en las que las mujeres no pueden trabajar. El dato en realidad responde a la pregunta de si hay medidas que restrinjan las industrias en las que pueden trabajar las mujeres. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Mujeres posibilitadas de trabajar durante la misma cantidad de horas nocturnas que los hombres*

Descripción: si las mujeres se encuentran posibilitadas para trabajar la misma cantidad de horas nocturnas que los hombres. El dato en realidad responde a la pregunta de si hay medidas que restrinjan la cantidad de horas nocturnas que pueden trabajar las mujeres. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

### 1.3.2 Participación en el mercado de trabajo

- *Proporción de mujeres respecto a hombres que se encuentra económicamente activa (tiene o busca trabajo)*

Descripción: proporción de mujeres respecto a hombres en edad activa (entre 15 y 64 años), que se encuentran económicamente activas ya sea buscando trabajo o efectivamente trabajando. Datos 2009.

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “International Human Development Indicators”, <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/48906.html>.

Puntaje: proporción.

- *Proporción de ingresos estimados que reciben las mujeres respecto de los hombres*

Descripción: proporción de ingresos estimados que reciben las mujeres en relación a los hombres. Datos 2009.

Fuente: OECD Development Center, Wikigender, [http://wikigender.org/index.php/wikigender.org:Variables\\_Income\\_Ratio](http://wikigender.org/index.php/wikigender.org:Variables_Income_Ratio)

Puntaje: proporción.

- *Porcentaje de mujeres cónyuges sin ingresos propios en hogares de áreas urbanas*

Descripción: porcentaje de mujeres cónyuges sin ingresos propios en hogares pobres/no pobres en áreas urbanas. Datos 2010.

Fuente: CEPAL, <http://websie.eclac.cl/sisgen/ConsultaIntegradaFlashProc.asp>. Para caso Bolivia y Guatemala, los datos son del 2008. Y para el caso de Nicaragua son del 2005. (<http://websie.eclac.cl/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idAplicacion=11&idTema=212&idioma=e>)

Puntaje: porcentaje sobre 100. 100%=0; 0%=1.

Modo de agregación para igualdad en el mercado de trabajo: la subdimensión “igualdad en el mercado de trabajo” comprende 10 indicadores, que van del 0 al 1. La agregación de esta subdimensión es un promedio normalizado en la escala 0-1. Cada uno de los indicadores tiene el mismo peso en el promedio ya que se considera logran de igual manera proporcionar una imagen general de las legislaciones y el funcionamiento que tiene en la práctica el mercado de trabajo.

La “igualdad en el mercado de trabajo” tiene dos componentes: “legislaciones” y “participación en el mercado de trabajo”. De todos modos, no tienen ninguna injerencia en las ponderaciones, sino que responden a criterios de operacionalización de la subdimensión.

Modo de agregación para “mujeres y mercado”: las tres subdimensiones correspondientes a “mujeres y mercado” fueron promediadas y normalizadas en la escala 0-1. Cada una de la subdimensiones tiene el mismo peso en el promedio porque se considera que son igualmente importantes dentro de esta dimensión.

## **Dimensión 2: mujeres y familia**

### **2.1 Asignaciones familiares**

Validez: las asignaciones familiares seleccionadas para este trabajo fueron diferenciadas en dos tipos. En primer lugar aquellas prenatales, y en segundo lugar las destinadas a los hijos. Las asignaciones prenatales están concebidas para cubrir los riesgos específicos del embarazo. Por otro lado, las asignaciones por hijo se encuentran destinadas a la contribución de los mayores costos que implica la maternidad y la paternidad, el cuidado, la manutención, etcétera. Si bien en este caso no son riesgos ni gastos exclusivos de las mujeres, gran parte de las veces son ellas quienes están encargadas del cuidado en última instancia. Es por esta razón, que estos beneficios tienen un impacto potencial sobre la economía de las familias y el dinero con el que cuentan para administrar los costos de los niños y adolescentes. Asimismo, se diferenció entre asignaciones contributivas y no contributivas. Las asignaciones contributivas están asociadas al empleo formal y, por lo tanto, la cobertura directa es menor entre las mujeres, ya que muchas no se encuentran con trabajos regularizados. De este modo, suelen acceder a las mismas a través del marido/padre trabajador. En cambio, las asignaciones no contributivas pueden favorecer de manera directa a las mujeres con hijos, independientemente del marido/padre, ya que en este caso no es necesario tener un empleo formal. Sin embargo, están dirigidas a las familias de menores recursos, por tanto no es una política extendida para todas las mujeres.

#### 2.1.1 Programas de asignaciones para los trabajadores

##### - *Existencia de una asignación prenatal para los trabajadores*

Descripción: existencia de una asignación para trabajadores formales específica por embarazo, que se encuentre financiada por el Estado, el empleador o con aportes de la seguridad social. Datos 2011.

Fuente: Social Security Administration (SSA) y International Social Security Association (ISSA) (2012). Para los casos de Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay y Venezuela la fuente no tenía datos o era confusa, por lo tanto se buscó en los distintos ministerios de gobierno, en las legislaciones laborales, en las instituciones de la seguridad social, y en la base de datos de la OIT NATLEX, [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.country?p\\_lang=en&p\\_country=PER](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=PER).

Puntaje: si=1; no=0.

##### - *Existencia de una asignación por hijo para trabajadores formales*

Descripción: existencia de una asignación para trabajadores formales específica por hijo, que se encuentre financiada por el Estado, el empleador o con aportes de la seguridad social. Datos 2011.

Fuente: Social Security Administration (SSA) y International Social Security Association (ISSA) (2012). Para los casos de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá y Venezuela la fuente no tenía datos o era confusa, por lo tanto se buscó en los distintos ministerios de gobierno, en las legislaciones laborales, en las instituciones de la seguridad social, y en la base de datos de la OIT NATLEX, [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.country?p\\_lang=en&p\\_country=PER](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=PER).

Para Colombia se utilizó <http://www.ssf.gov.co>; para Paraguay la ley número 213 que establece el Código del Trabajo del país; para Perú la ley número 25.129 y el Decreto Supremo número 035-90-TR  
Puntaje: si=1; no=0.

Aclaración sobre el caso de Perú: la legislación alcanza solamente a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva (ley número 25.129 y el Decreto Supremo número 035-90-TR). Sin embargo, no tiene un puntaje especial ya que solamente se consideró la existencia de las asignaciones y no el alcance de las mismas.

### 2.1.2 Programas de asignaciones asistenciales

#### - *Existencia de una asignación prenatal asistencial*

Descripción: existencia de una asignación no contributiva destinada a mujeres embarazadas o a familias con mujeres embarazadas. Incluye programas de transferencia monetaria condicionada. Datos 2011.

Fuente: CEPAL, base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe, <http://dds.cepal.org/bdptc>. Para Venezuela: [www.minci.gob.ve](http://www.minci.gob.ve) y decreto número 8.625 del 22/11/2011.

Puntaje: si=1; no=0.

#### - *Receptor de la asignación prenatal asistencial*

Descripción: receptor designado para recibir la asignación prenatal. Datos 2011.

Validez: que las mujeres sean las receptoras exclusivas de este beneficio las protege de manera más directa y desde una perspectiva de equidad de género, en donde se reconocen los riesgos particulares y se responde a ellos.

Fuente: CEPAL, base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe, <http://dds.cepal.org/bdptc>. Para Venezuela: [www.minci.gob.ve](http://www.minci.gob.ve) y decreto número 8.625 del 22/11/2011.

Puntaje: madre=1; madre o padre=0.

Honduras cuenta con algunos programas donde la receptora es la madre y otros donde tiene prioridad la madre pero puede también recibirlo el padre. Para este caso se promediaron los puntajes asignados para cada uno de estos tipos de receptores.

#### - *Existencia de una asignación por hijo asistencial*

Descripción: existencia de una asignación no contributiva destinada a niños y adolescentes o a familias con hijos menores. Incluye programas de transferencia monetaria condicionada. Datos 2011.

Fuente: CEPAL, base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe, <http://dds.cepal.org/bdptc>. Para Venezuela: [www.minci.gob.ve](http://www.minci.gob.ve) y decreto número 8.625 del 22/11/2011.

Puntaje: si=1; no=0.

#### - *Receptor de la asignación por hijo asistencial*

Descripción: receptor designado para recibir la asignación por hijo.

Validez: las mujeres no solo suelen ser las encargadas del cuidado de los hijos, sino que también tienen mayores dificultades que los hombres para recibir ingresos propios. Por lo tanto, en los casos donde la asignación tiene como receptora a la madre, dichos riesgos se encuentran contemplados y las mujeres están más protegidas. En cambio, en los casos donde puede ser cobrada por ambos padres (por la madre o por el padre), las mujeres pierden la exclusividad en la recepción y tienen probabilidades de no recibir dicho ingreso. Por último, en el caso donde el receptor de la asignación es el padre, las mujeres pierden completamente la posibilidad de cobrarla.

Fuente: CEPAL, base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe, <http://dds.cepal.org/bdptc>. Para Venezuela: [www.minci.gob.ve](http://www.minci.gob.ve) y decreto número 8.625 del 22/11/2011.

Puntaje: madre=1; preferencia por madre pero también puede recibirlo el padre=0,75; madre o padre=0,50; padre=0.

Aclaraciones generales:

1) Honduras cuenta con algunos programas donde la receptora es la madre y otros donde tiene prioridad la madre pero puede también recibirlo el padre (Bono 10.000 y PRAF). Para este caso se promediaron los puntajes asignados para cada uno de estos tipos de receptores.

2) En Bolivia el Bono Madre-Niño cubre hasta los dos años de edad del pequeño. Para los chicos en edad escolar, se encuentra el Bono Juancito Pintos. En el índice se consideró el último de ellos.

3) En El Salvador, el programa de transferencias condicionadas dirigido a los niños es recibido por la madre pero luego de que el chico pasa cierta edad puede cobrarlo el mismo. En el índice se consideró solamente la recepción de la madre.

Modo de agregación para asignaciones familiares: todos los indicadores fueron promediados para obtener un valor único, dentro de la escala 0-1, de la subdimensión “asignaciones familiares”. Cada uno de los indicadores tiene el mismo peso en el promedio ya que se entiende que tienen igual incidencia para dar cuenta la naturaleza de género de esta subdimensión.

“Asignaciones familiares” contiene dos componentes: “programas de la seguridad social” y “programas asistenciales”. No tienen injerencia en la agregación de la subdimensión.

## 2.2 Sistema previsional

Validez: el diseño del sistema previsional tiene un potencial impacto sobre la equidad de género, ya que puede o no considerar los riesgos particulares que las mujeres tienen en la vejez, y aquellos que enfrentaron a lo largo de su vida laboral activa. El reconocimiento de dichas particularidades (como la dificultad de conseguir en empleos formales, el tiempo de dedicación a las tareas no remuneradas, las diferencias de los ingresos percibidos, las interrupciones en el mercado laboral, etcétera), puede proteger a las mujeres o puede reproducir y exacerbar las desigualdades de género. En este contexto, un sistema previsional de reparto, que contemple beneficios universales y mínimos, que incluya pensiones asistenciales, y que en la práctica tenga un alcance universal, constituye un diseño con mecanismos que pueden potencialmente impactar en la equidad de género. La relación entre el sistema previsional y el impacto de género se encuentra desarrollada con más profundidad en la sección 3.2.2.

### 2.2.1 Diseño

#### - *Sistema de reparto o de capitalización individual*

Descripción: qué tipo de sistema previsional tiene el país. Datos para el 2011.

Validez: como se analizó en la sección 3.2, el sistema de capitalización individual puede tener consecuencias más negativas que el sistema de reparto sobre la igualdad de género y la protección a los riesgos de las mujeres. Por lo tanto, un sistema de reparto no es en sí mismo pro-género, pero sí es más cercano a dicho modelo que el sistema de capitalización individual.

Fuente: Social Security Administration (SSA) y International Social Security Association (ISSA) (2012).

Puntaje: sistema de reparto=1; ambos sistemas=0,5 (siempre y cuando la posibilidad de ingresar a los dos siga existiendo); sistema de capitalización individual=0.

#### - *Existencia de un beneficio mínimo*

Descripción: provisión de un monto mínimo que forma parte del beneficio previsional. Datos 2011.

Validez: la existencia de un beneficio mínimo proporciona una base para todos los ciudadanos más allá de las remuneraciones obtenidas durante su participación activa en el mercado de trabajo. Como se ha observado, las mujeres suelen percibir menores salarios que los hombres (tanto por el tipo de trabajo desempeñado como por la discriminación que sufren en el mercado laboral).

Fuente: Social Security Administration (SSA) y International Social Security Association (ISSA) (2012).

Puntaje: si=1; no=0.

Aclaración: para el caso de Nicaragua no pudo encontrarse este indicador, por lo tanto, este país fue normalizado con los indicadores restantes del componente “diseño”.

- *Existencia de un beneficio universal*

Descripción: existencia de un monto previsional que pueden recibirlo todos los ciudadanos. Validez: la existencia de un beneficio universal permite que todos los ciudadanos puedan acceder a algún tipo de prestación por vejez. Dicho beneficio crea un piso mínimo de bienestar para todos los habitantes, que favorece especialmente a las personas que no pudieron contribuir, que no en pocos casos son mujeres. De este modo, el sistema logra tener un alcance universal, incorporando a todas las personas independientemente de su relación con el mercado laboral y la posición en la familia.

Fuente: Social Security Administration (SSA) y International Social Security Association (ISSA) (2012).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Existencia de pensión asistencial*

Descripción: si el Estado proporciona alguna pensión asistencial no contributiva. Datos para el 2011.

Validez: tal como en el caso del beneficio universal, la existencia de una pensión asistencial permite la incorporación de personas al sistema previsional independientemente de su relación con el mercado de trabajo y la posición en la familia. La pensión asistencial es una protección destinada a los más vulnerables, que no han podido realizar aportes suficientes para recibir una jubilación. Muchas mujeres se encuentran dentro de este grupo de ciudadanos más vulnerables.

Fuente: Social Security Administration (SSA) y International Social Security Association (ISSA) (2012). Para Ecuador, El Salvador, Honduras, Paraguay, y Perú en Cecchini, Simone y Madariaga, Aldo (2011). Para Panamá en [www.mides.gov.pa](http://www.mides.gov.pa). Para Guatemala en [www.guatemala.gob.gt](http://www.guatemala.gob.gt). Para Venezuela en [www.ivss.gob.ve](http://www.ivss.gob.ve).

Puntaje: si=1; no=0.

## 2.2.2 Cobertura

- *Tasa de mujeres ocupadas que aportan al sistema previsional*

Descripción: tasa de cobertura, mujeres que aportan al sistema previsional y están ocupadas. Datos: entre 2005 y 2010, según los datos disponibles más recientes para cada país.

Validez: tanto las mujeres que aportan como aquellas que son beneficiarias del sistema previsional, dan cuenta del alcance y de la inclusividad que tiene dicho sistema. De cierta manera, refleja la protección que en la práctica reciben las mujeres, las posibilidades de tener un ingreso independiente, y de ganar autonomía.

Fuente: Rofman y Oliveri (2011).

Puntaje: tasas sobre 100. 100=1; 0=0.

- *Tasa de mujeres mayores de 65 años que reciben algún beneficio previsional*

Descripción: tasa de cobertura, mujeres beneficiarias del sistema previsional mayores de 65 años. Datos: entre 2005 y 2010, según los datos disponibles más recientes para cada país.

Fuente: Rofman y Oliveri (2011).  
Puntaje: tasas sobre 100. 100=1; 0=0.

Modo de agregación para sistema previsional: dentro de “sistema previsional” se distinguen dos componentes, el primer es "diseño", y el segundo “cobertura”. En “diseño”, se realizó un promedio ponderado y se normalizó a la escala 0-1, de la siguiente manera: el tipo de sistema=0,2; el beneficio mínimo=0,3; y el beneficio universal=0,3; y la pensión asistencial=0,2. Se considera que el beneficio mínimo y el universal tienen un mayor impacto sobre la protección de las mujeres. Para la segunda, la tasa de mujeres ocupadas que aportan al sistema y la tasa de mujeres mayores de 65 años que son beneficiarias del mismo, fueron promediadas y normalizadas a la escala 0 – 1. Los dos indicadores tienen el mismo peso dentro de esta subdimensión. Finalmente, se promediaron los dos componentes para obtener un valor único, entre 0 y 1, de “sistema previsional”. Cada uno de ellos tiene el mismo peso ya que se considera que ambos logran revelar una imagen general del sistema con el cual cuenta el país en relación a la equidad de género.

## 2.3 Protección y autonomía de la mujer

### 2.2.1 Participación política

Validez: la participación de las mujeres en los diversos poderes políticos, ya sea ejecutivo, legislativo o judicial, da cuenta de la posibilidad que las mujeres tienen en la práctica de acceder a estos sectores que tradicionalmente fueron dominados por los hombres. Por eso, a mayor participación, mayor equidad de género.

- *Proporción de mujeres respecto a hombres en posiciones ministeriales*

Descripción: mujeres en una posición ministerial en relación a los hombres. Datos 2010.

Fuente: Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura, y Zahidi, Saadia (2011).

Puntaje: proporción.

- *Proporción de mujeres respecto a hombres como cabezas de Estado en cantidad de años*

Descripción: cantidad de años en donde las mujeres fueron elegidas como jefas de Estado o de Gobierno (en los últimos 50 años) en relación a los hombres. Datos 2011.

Fuente: Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura, y Zahidi, Saadia (2011).

Puntaje: proporción.

- *Proporción de mujeres respecto a hombres en el parlamento*

Descripción: mujeres con bancas en el parlamento en relación a los hombres. Datos 2011.

Fuente: Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura, y Zahidi, Saadia (2011).

Puntaje: proporción.

- *Porcentaje de mujeres en el máximo tribunal de justicia o corte suprema*

Descripción: porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema. Datos 2010.

Fuente: CEPAL, <http://websie.eclac.cl/sisgen/ConsultaIntegradaFlashProc.asp>.

Puntaje: porcentaje sobre 100. 100%=1; 0%=0.

### 2.2.2 Salud sexual y reproductiva

- *Porcentaje de mujeres que recibieron atención prenatal al menos una vez durante el embarazo*

Descripción: porcentaje de mujeres entre 15 y 49 años que fueron atendidas al menos una vez durante el embarazo por un profesional de la salud (doctor, enfermeras o parteras). Los datos corresponden al período 2006-2010. De todos modos, algunos de los porcentajes son de períodos anteriores, aunque no anteriores al 2000.

Validez: la prevalencia de cuidado prenatal y la atención de partos por personal entrenado, es una manera de acercarse a la realidad que tiene el país en relación a la protección de la salud y la atención que se les proporciona a las mujeres embarazadas.

Fuente: UNICEF (2012).

Puntaje: porcentaje sobre 100. 100%=1; 0%=0.

- *Porcentaje de mujeres entre 15 y 49 años que utiliza algún método anticonceptivo*

Descripción: porcentaje de mujeres en edad reproductiva (entre 15 y 49 años) en pareja que actualmente utiliza anticonceptivos. Datos entre el 2006-2010. De todos modos, algunos de los porcentajes son de períodos anteriores, aunque no anteriores al 2000.

Validez: una de las implicancias de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres, es el derecho a decidir cuándo procrear. La prevalencia de anticonceptivos en las mujeres da cuenta en parte de la facilidad en el acceso para conseguirlos y la divulgación de su uso en la sociedad.

Fuente: UNICEF (2012).

Puntaje: porcentaje sobre 100. 100%=1; 0%=0.

Aclaración: para el caso de Venezuela no pudo encontrarse este indicador, por lo tanto, este país fue normalizado con los 3 indicadores restantes del componente “salud sexual y reproductiva”.

- *Legalización del aborto*

Descripción: legislaciones que permiten que las mujeres tengan el derecho a decidir si seguir o no con el embarazo. Si bien en todos los países en donde el aborto se encuentra legalizado de manera liberal existe algún momento desde el cual el embarazo no puede ser interrumpido, las mujeres tienen la posibilidad de decidir si seguir con el embarazo y no deben justificar esta decisión ante ningún órgano judicial.

Validez: una de las principales causas de mortalidad materna en América Latina es la realización de abortos clandestinos e insalubres. La legalización del aborto tiene posibilidades de conllevar el diseño de una política de salud que contemple los riesgos que dichas intervenciones significan y la especialización de profesionales para atenderlos. Por otra parte, el derecho de las mujeres para decidir sobre su reproducción y sobre su cuerpo permite una mayor autonomía de género.

Fuente: Center of Reproductive Rights, “The World’s abortion laws”, [www.worldabortionmlaws.com](http://www.worldabortionmlaws.com). Datos para el 2012.

Puntaje: si=1; no=0.

- *Porcentaje de nacimientos atendidos por personal calificado*

Descripción: porcentaje de nacimientos que fueron atendidos por personal entrenado para hacerlo. Los datos están dentro del período 2003-2009.

Fuente: Naciones Unidas, UNdata, [http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator Code%3aSH.STA.BRTC.ZS](http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator_Code%3aSH.STA.BRTC.ZS)

Puntaje: Porcentaje sobre 100. 100%=1; 0%=0.

### 2.2.3 Derechos civiles y de propiedad

Validez: los derechos civiles y de propiedad que tienen los países dan cuenta de una concepción básica sobre la equidad de género de la que parten los Estados. Pueden proporcionar o no una igualdad de base para las mujeres y los hombres. De este modo, tienen un impacto potencial sobre las posibilidades y las oportunidades de cada uno de los ciudadanos, y sobre futuras medidas legislativas y políticas que se impulsen.

- *Régimen de propiedad en matrimonio*

Descripción: derechos que tienen las mujeres y los hombres casados en relación a la propiedad. Datos 2011.

Validez: el diseño de los diversos regímenes de matrimonio puede proteger o no los riesgos y desigualdades que enfrentan las mujeres en cuanto a la disponibilidad de ingresos y la posibilidad de acceder a bienes de manera independiente del cónyuge.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: propiedad parcialmente compartida que durante el matrimonio tiene régimen de propiedad común total=1; Propiedad parcialmente compartida=0,5; Propiedad parcialmente compartida que durante el matrimonio tiene régimen de separación de propiedad=0,25; Separación propiedad=0. Si bien ninguno de estos regímenes son específicamente pro-género, pueden contemplar o no cierta protección para aquellas mujeres que pertenecen a familias que se rigen con el modelo tradicional del “hombre proveedor”. En este tipo de familias, las mujeres se dedican tiempo completo a las tareas del hogar y al cuidado de los parientes más cercanos, es decir a tareas no remuneradas, por lo que no tienen un ingreso independiente que les permita adquirir bienes con su dinero. El mayor puntaje fue asignado al régimen de propiedad parcialmente compartida que durante el matrimonio tiene un régimen de propiedad común. En este régimen, durante el matrimonio todos los bienes son compartidos. En el caso de una separación, los bienes que fueron adquiridos desde el momento del casamiento son de propiedad común, pero aquellos que fueron obtenidos con anterioridad al mismo, están regidos por la propiedad dividida y pertenecen en su totalidad al dueño original. En este caso, durante el matrimonio, las mujeres no se ven económicamente perjudicadas y poseen iguales derechos que su cónyuge sobre los bienes. En el momento de la separación, de cierta manera se considera la situación de manera tal que los bienes (que probablemente hayan sido comprados por el hombre) son de ambos cónyuges. El régimen que menos protege a las mujeres, es el de separación, ya que durante el matrimonio y también si se termina el mismo, a cada uno le corresponden nada más aquellos bienes que fueron adquiridos a su nombre.

- *Igual derechos de propiedad entre hombres solteros y mujeres solteras*

Descripción: igualdad en los derechos de propiedad entre hombres y mujeres solteros/as sobre bienes muebles e inmuebles. Datos 2011.

Validez: la igualdad de los derechos de propiedad de las mujeres y de los hombres (tanto sobre los bienes movibles como inamovibles) ya sea durante el matrimonio o soltería otorga los mismos derechos a los ciudadanos sin discriminar por el sexo. De este modo, permite la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Igual derechos de propiedad entre hombres casados y mujeres casadas*

Descripción: igualdad en los derechos de propiedad entre hombres y mujeres casados/as sobre bienes muebles e inmuebles. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Igualdad entre hombres y mujeres para abrir una cuenta en un banco*

Descripción: si las mujeres pueden abrir una cuenta en un banco al igual que los hombres.

Validez: la existencia de derechos civiles básicos iguales entre hombres y mujeres es indispensable para acercarse a la igualdad de género. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Igualdad entre hombres y mujeres para desarrollarse profesionalmente*

Descripción: si las mujeres pueden trabajar y desarrollarse en las profesiones que deseen sin restricciones constitucionales, de la legislación civil o familiares. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Igualdad entre hombres y mujeres para registrar un negocio*

Descripción: si las mujeres pueden registrar un negocio con igual capacidad legal que los hombres. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Igualdad entre hombres y mujeres para firmar un contrato*

Descripción: si las mujeres pueden firmar un contrato con igual capacidad legal que los hombres. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Igualdad entre hombres y mujeres para movilizarse fuera de su hogar*

Descripción: si las mujeres pueden movilizarse fuera de su hogar del mismo modo que los hombres. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Igualdad entre hombres y mujeres para viajar fuera del país*

Descripción: si las mujeres pueden viajar fuera del país bajo las mismas condiciones que los hombres. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Igual posibilidad de hombre y mujeres de ser considerados jefe/a de familia*

Descripción: no existen restricciones explícitas para que las mujeres puedan ser consideradas como jefas de familia y la Constitución reconoce equidad de género o no discriminación. Asimismo, no deben existir medidas que indiquen que el jefe de familia es una designación legal de la economía. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Garantía en la Constitución de igualdad ante la ley*

Descripción: si la Constitución garantiza igualdad ante la ley para todos los habitantes. Datos 2011.

Validez: tanto el reconocimiento del Estado de que todos los habitantes son iguales ante la ley y de que no se discriminará por sexo, establece un pie de igualdad para toda la población y protege a quienes fueron históricamente no reconocidos como ciudadanos. Esta legislación es uno de los primeros pasos necesarios para reconocer y empezar a fortalecer la igualdad de género.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

- *Existencia de una cláusula de no discriminación por sexo en la Constitución*

Descripción: si existe una cláusula de no discriminación que incluye el género o el sexo como categorías explícitamente protegidas en la Constitución. Datos 2011.

Fuente: Banco Mundial (2011b).

Puntaje: si=1; no=0.

Modo de agregación para protección y autonomía de la mujer: en esta subdimensión pueden diferenciarse a su vez tres componentes: “salud sexual y reproductiva”, “participación política” y “derechos civiles y de propiedad”. La agregación se realizó de la siguiente manera. En primer lugar, cada indicador fue normalizado en la escala de 0 a 1. En segundo lugar, se promediaron los valores de

los indicadores para el componente correspondiente, obteniéndose un valor entre 0 y 1 para cada una (“salud sexual y reproductiva”, “participación política”, y “derechos civiles y de propiedad”). Luego se promediaron estos tres valores para obtener un valor único, entre 0 y 1, de “autonomía y protección de la mujer”. Se considera que los tres componentes de la subdimensión tienen una igual injerencia sobre la equidad de género.

Modo de agregación para “mujeres y familia”: las tres subdimensiones correspondientes a “mujeres y familia” (con valores entre 0 y 1) fueron promediadas para obtener un único valor. Cada una de la subdimensiones tiene el mismo peso en el promedio, se considera que son igualmente importantes.

Modo de agregación del índice total: las dos dimensiones, “mujeres y familia” y “mujeres y mercado”, fueron promediadas para obtener el valor final del índice. Ambas son consideradas partes con igual relevancia dentro de la variable a analizar.

**TABLA 2 A - Matriz de datos**
**MUJERES Y MERCADO**

PAÍS	Licencia por maternidad y paternidad												
	Licencia por maternidad					Licencia por paternidad					Licencia paternal	Protección trabajadoras	
	Existencia de licencia por maternidad	Porcentaje del salario que se recibe durante la licencia por maternidad	Extensión de la licencia por maternidad paga	Financiamiento de la licencia por maternidad	Obligación del empleador de dar el mismo trabajo luego de la licencia por maternidad	Existencia de licencia por paternidad	Porcentaje del salario que se recibe durante la licencia por paternidad	Extensión de la licencia por paternidad paga	Financiamiento de la licencia por paternidad	Obligación del empleador de dar el mismo trabajo luego de la licencia por paternidad	Existencia de licencia paternal	Penalización por despido de la trabajadora embarazada	Posibilidad de tomarse descansos de lactancia
Argentina	Si	100%	90 días	100% Estado/seguridad social	Si	Si	100%	2 días	100% empleador de manera directa	Si	No	Si	Si
Bolivia	Si	100% del salario mínimo nacional y 75% si es mayor	84 días	90% Estado/seguridad social y 10% empleador de manera directa	Si	No	-	-	-	-	No	Si	Si
Brasil	Si	100%	120 días	100% Estado/seguridad social	Si	Si	100%	5 días	100% empleador de manera directa	Si	No	Si	Si
Chile	Si	100%	126 días	100% Estado/seguridad social	Si	Si	100%	5 días	100% empleador de manera directa	Si	No	Si	Si
Colombia	Si	100%	84 días	100% Estado/seguridad social	No	Si	100%	10 días	100% Estado/seguridad social	Si	No	Si	Si
Costa Rica	Si	100%	112 días	50% Estado/seguridad social y 50% empleador de manera directa	Si	No	-	-	-	-	No	Si	Si
Ecuador	Si	100%	84 días	75% Estado/seguridad social y 25% empleador de manera directa	No	Si	100%	10 días	75% Estado/seguridad social y 25% empleador	Si	No	Si	Si
El Salvador	Si	100%	84 días	25% Estado/seguridad social y 75% empleador de manera directa	Si	No	-	-	-	-	No	Si	Si
Guatemala	Si	100%	84 días	75% Estado/seguridad social y 25% empleador de manera directa	Si	Si	100%	2 días	100% empleador de manera directa	Si	No	Si	Si
Honduras	Si	100%	84 días	66% Estado/seguridad social y 34% empleador de manera directa	Si	No	-	-	-	-	No	Si	Si
México	Si	100%	84 días	75% Estado/seguridad social y 25% empleador de manera directa	Si	No	-	-	-	-	No	No	Si
Nicaragua	Si	60%	84 días	60% Estado/seguridad social y 40% empleador de manera directa	Si	No	-	-	-	-	No	Si	Si
Panamá	Si	100%	98 días	60% Estado/seguridad social y 40% empleador de manera directa	Si	No	-	-	-	-	No	Si	Si
Paraguay	Si	50%	63 días	100% Estado/seguridad social	Si	Si	100%	2 días	100% empleador de manera directa	Si	No	Si	Si
Perú	Si	100%	90 días	100% Estado/seguridad social	No	Si	100%	4 días	100% empleador de manera directa	Si	No	Si	Si
Uruguay	Si	100%	84 días	100% Estado/seguridad social	Si	Si	100%	3 días	100% empleador de manera directa	Si	No	Si	Si
Venezuela	Si	100%	126 días	100% Estado/seguridad social	Si	Si	100%	14 días	100% Estado/seguridad social	Si	No	Si	Si

*Elaboración propia con diversas fuentes primarias y secundarias (detalle en Anexo I)*

**Tabla 2 B -Matriz de datos**

<b>MUJERES Y MERCADO</b>						
<b>PAIS</b>	<b>Cuidado Infantil</b>					
	<b>Educación inicial y primaria</b>					
	<b>Educación primaria obligatoria</b>	<b>Educación primaria provista por el Estado gratuitamente</b>	<b>Porcentaje de chicos matriculados en la escuela primaria</b>	<b>Provisión estatal o subsidiada de la educación pre primaria</b>	<b>Tasa bruta de matriculación en la educación pre primaria (H= hombres; M= mujeres)</b>	<b>Medidas que indiquen el empleador debe proveer de instalaciones para niños (guarderías o salas maternales) en el lugar de trabajo</b>
Argentina	Si	Si	99%	Si	H=71% , M=73%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
Bolivia	Si	Si	95%	Si	H=47% , M=47%	Si, en todos los casos
Brasil	Si	Si	95%	Si	H=65% , M=65%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
Chile	Si	Si	95%	Si	H=54% , M=56%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
Colombia	Si	Si	93%	Si	H=52% , M=51%	Si, en todos los casos
Costa Rica	Si	Si	87,50%	Si	H=70% , M=70%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
Ecuador	Si	Si	97%	Si	H=98% , M=102%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de trabajadores
El Salvador	Si	Si	96%	Si	H=59% , M=61%	Si, en todos los casos
Guatemala	Si	Si	96%	Si	H=29% , M=30%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
Honduras	Si	Si	97%	Si	H=40% , M=41%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
México	Si	Si	100%	Si	H=111% , M=113%	Las mujeres pueden acceder a guarderías provistas por el Estado a través de la seguridad social
Nicaragua	Si	Si	93%	Si	H=55% , M=56%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
Panamá	Si	Si	97%	Si	H=65% , M=66%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
Paraguay	Si	Si	86%	Si	H=35% , M=35%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas
Perú	Si	Si	97%	Si	H=72% , M=72%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres
Uruguay	Si	Si	99%	Si	H=86% , M=87%	No
Venezuela	Si	Si	94%	Si	H=80% , M=74%	En algunos casos, condicionado a la cantidad de mujeres empleadas

*Elaboración propia con diversas fuentes primarias y secundarias (detalle en Anexo I)*

**Tabla 2 C - Matriz de datos**

<b>MUJERES Y MERCADO</b>									
<b>PAÍS</b>	Igualdad de género en el mercado de trabajo								
	Legislaciones						Participación en el mercado de trabajo		
	Igual salario por igual tarea	Pohibición de discriminar por sexo para contratar a los empleados	Protección contra el acoso sexual	Restricciones para preguntar en entrevistas de trabajo sobre la situación familiar	Mujeres posibilitadas para trabajar en las mismas industrias que los hombres	Mujeres posibilitadas para trabajar la mismas cantidad de horas nocturnas que los hombres	Proporción de mujeres respecto a hombres que se encuentra económicamente activa (tiene o busca trabajo)	Proporción de ingresos estimados que reciben las mujeres respecto de los hombres	Porcentaje de mujeres cónyuges sin ingresos propios en hogares de áreas urbanas
Argentina	Si	No	No	No	Si	Si	0,669	0,51	31,70%
Bolivia	Si	Si	No	No	No	No	0,757	0,61	43,80%
Brasil	Si	Si	No	No	Si	Si	0,734	0,6	34%
Chile	Si	Si	Si	No	Si	Si	0,57	0,42	40,30%
Colombia	Si	Si	Si	Si	No	Si	0,524	0,71	39,90%
Costa Rica	Si	Si	Si	No	Si	Si	0,565	0,46	46,90%
Ecuador	Si	Si	No	No	No	Si	0,606	0,51	45,20%
El Salvador	Si	Si	No	No	Si	Si	0,599	0,46	39,10%
Guatemala	Si	Si	No	No	Si	Si	0,547	0,42	41,30%
Honduras	Si	Si	Si	No	Si	Si	0,499	0,34	41,40%
México	Si	Si	No	No	Si	Si	0,537	0,42	45,30%
Nicaragua	Si	Si	No	No	Si	Si	0,601	0,34	52,20%
Panamá	Si	No	Si	No	No	Si	0,6	0,58	37,20%
Paraguay	Si	No	No	No	Si	Si	0,658	0,64	41,80%
Perú	No	No	Si	No	Si	Si	0,767	0,59	30,40%
Uruguay	Si	No	Si	No	Si	Si	0,713	0,55	22,40%
Venezuela	Si	Si	Si	No	Si	Si	0,644	0,48	44%

*Elaboración propia con diversas fuentes primarias y secundarias (detalle en Anexo I)*

MUJERES Y FAMILIA						
PAÍS	Asignaciones Familiares					
	Programas de asignaciones para los trabajadores		Programas de asignaciones asistenciales			
	Existencia de una asignación prenatal	Existencia de asignación por hijo	Existencia de asignación prenatal asistencial	Receptor de la asignación prenatal asistencial	Existencia de asignación por hijo asistencial	Receptor de la asignación por hijo asistencial
Argentina	Si	Si	Si	Madre	Si	Madre o padre
Bolivia	Si	Si	Si	Madre	Si	Madre o padre
Brasil	No	Si	Si	Madre	Si	Madre
Chile	Si	Si	Si	Madre	Si	Madre
Colombia	No	Si	No	-	Si	Madre
Costa Rica	No	No	No	-	Si	Madre o padre
Ecuador	No	No	Si	Madre	Si	Madre
El Salvador	No	No	Si	Madre	Si	Madre
Guatemala	No	No	Si	Madre	Si	Madre
Honduras	No	No	Si	Madre - preferencia por madre pero también puede recibirlo el padre	Si	Madre - preferencia por madre pero también puede recibirlo el padre
México	No	No	No	-	Si	Madre
Nicaragua	No	Si	No	-	No	-
Panamá	No	No	Si	Madre	Si	Madre
Paraguay	No	Si	Si	Madre	Si	Madre
Perú	No	Si	Si	Madre o padre	Si	Madre o padre
Uruguay	Si	Si	No	-	Si	Preferencia por madre pero también puede recibirlo el padre
Venezuela	No	No	Si	Madre	Si	Preferencia por madre pero también puede recibirlo el padre

Elaboración propia con diversas fuentes primarias y secundarias (detalle en Anexo 1)

**Tabla 3 B - Matriz de datos**

MUJERES Y FAMILIA						
PAÍS	Sistema Previsional					
	Diseño				Cobertura	
	Sistema de reparto o de capitalización individual	Existencia de un beneficio mínimo	Existencia de un beneficio universal	Existencia de pensión asistencial	Tasa de mujeres ocupadas que aportan al sistema previsional	Tasa de mujeres mayores de 65 años que reciben algún beneficio previsional
Argentina	Sistema de reparto	Si	No	Si	50,42%	92,37%
Bolivia	Sistema de capitalización individual	Si	Si	No	37,46%	12,83%
Brasil	Sistema de reparto	Si	No	Si	71,62%	83,01%
Chile	Sistema de capitalización individual	Si	No	Si	82,28%	52,02%
Colombia	Sistema de reparto y sistema de capitalización individual	Si	No	Si	61,62%	18,44%
Costa Rica	Sistema de reparto y sistema de capitalización individual	Si	No	Si	62,61%	31,20%
Ecuador	Sistema de reparto y sistema de capitalización individual	Si	No	Si	52,48%	16,87%
El Salvador	Sistema de capitalización individual	Si	No	Si	29,04%	7,97%
Guatemala	Sistema de reparto	Si	No	Si	27,20%	11,05%
Honduras	Sistema de reparto	Si	No	Si	23,77%	4,58%
México	Sistema de capitalización individual	Si	No	Si	37,90%	17,21%
Nicaragua	Sistema de reparto	X	No	No	23,31%	19,31%
Panamá	Sistema de reparto y sistema de capitalización individual	Si	No	Si	74,46%	38,33%
Paraguay	Sistema de reparto	Si	No	Si	16,61%	17,26%
Perú	Sistema de reparto y sistema de capitalización individual	Si	No	Si	35,94%	19,91%
Uruguay	Sistema de reparto y sistema de capitalización individual	Si	No	Si	69,39%	85,61%
Venezuela	Sistema de reparto	Si	No	Si	42,26%	26,51%

Elaboración propia con diversas fuentes primarias y secundarias (detalle en Anexo I)

MUJERES Y FAMILIA								
PAÍS	Protección y autonomía de la mujer							
	Participación política				Salud sexual y reproductiva			
	Proporción de mujeres respecto a hombres en posiciones ministeriales	Proporción de mujeres respecto a hombres como cabezas de Estado en cantidad de años	Proporción de mujeres respecto a hombres en el parlamento	Porcentaje de mujeres ministras en el Máximo Tribunal de Justicia o Corte Suprema	Porcentaje de mujeres que recibieron atención prenatal al menos una vez durante el embarazo	Porcentaje de mujeres entre 15 y 49 años que utiliza algún método anticonceptivo	Legalización del aborto	Porcentaje de nacimientos atendidos por personal calificado
Argentina	0,25	0,12	0,63	29%	99%	78%	No	94,80%
Bolivia	0,25	0,01	0,34	18%	86%	61%	No	71,10%
Brasil	0,08	0,01	0,09	18%	98%	81%	No	97,00%
Chile	0,83	0,09	0,17	25%	92%	58%	No	99,70%
Colombia	0,27	0,00	0,15	32%	97%	79%	No	96,40%
Costa Rica	0,54	0,02	0,63	35%	90%	80%	No	99,10%
Ecuador	0,48	0,00	0,48	5%	84%	73%	No	98,20%
El Salvador	0,18	0,00	0,23	33%	94%	73%	No	95,50%
Guatemala	0,00	0,00	0,14	8%	93%	54%	No	51,30%
Honduras	0,56	0,00	0,22	20%	92%	65%	No	66,90%
México	0,12	0,00	0,36	18%	96%	73%	No	93,40%
Nicaragua	0,63	0,15	0,26	29%	90%	72%	No	73,70%
Panamá	0,36	0,11	0,09	0%	96%	52%	No	91,50%
Paraguay	0,28	0,00	0,14	22%	96%	79%	No	81,90%
Perú	0,29	0,20	0,27	23%	95%	74%	No	82,50%
Uruguay	0,27	0,00	0,18	0%	96%	78%	No	99,30%
Venezuela	0,35	0,00	0,20	36%	94%	X	No	95,00%

Elaboración propia con diversas fuentes primarias y secundarias (detalle en Anexo I)

**Tabla 3 C2 - Matriz de datos**

PAÍS	Mujeres y familia												
	Derechos civiles y de propiedad												
	Regimen de propiedad en matrimonio	Igual derechos de propiedad entre hombres solteros y mujeres solteras	Igual derechos de propiedad entre hombres casados y mujeres casadas	Igualdad entre hombres y mujeres para abrir una cuenta en un banco	Igualdad entre hombres y mujeres para desarrollarse profesionalmente	Igualdad entre hombres y mujeres para registrar un negocio	Igualdad entre hombres y mujeres para firmar un contrato	Igualdad entre hombres y mujeres para movilizarse fuera de su hogar	Igualdad entre hombres y mujeres para viajar fuera del país	Igual posibilidad de hombres y mujeres de ser considerados jefes de familia	Garantía en la Constitución de igualdad ante la ley	Existencia de una cláusula de no discriminación por sexo en la Constitución	
Argentina	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Bolivia	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Brasil	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Chile	Propiedad parcialmente compartida	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Colombia	Propiedad parcialmente compartida que durante el matrimonio tiene régimen de propiedad común total	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Costa Rica	Propiedad parcialmente compartida que durante el matrimonio tiene régimen de propiedad común total	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Ecuador	Propiedad parcialmente compartida	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
El Salvador	Propiedad parcialmente compartida que durante el matrimonio tiene régimen de separación de propiedad	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Guatemala	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Honduras	Propiedad parcialmente compartida que durante el matrimonio tiene régimen de separación de propiedad	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
México	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Nicaragua	Separación de propiedad	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Panamá	Propiedad parcialmente compartida que durante el matrimonio tiene régimen de separación de propiedad	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Paraguay	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Perú	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Uruguay	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Venezuela	Propiedad parcialmente compartida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	

*Elaboración propia con diversas fuentes primarias y secundarias (detalle en Anexo I)*