

Respuestas al Cuestionario “Formas de discriminación que limitan a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos económicos, sociales y culturales” propuesto por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Nombre de la Institución: Defensoría General de la Nación- Ministerio Público de la Defensa.

Posición: Defensoría General de la Nación

Correo electrónico: defgralnac@mpd.gov.ar

Teléfono: (0054) 114814-8471/17

Antes de comenzar a contestar el presente cuestionario, se considera oportuno señalar que nuestra Constitución Nacional, en su artículo 75 inciso 22¹, incorpora un conjunto de Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos a los cuales les otorga jerarquía constitucional y los considera como complementarios de los derechos y garantías reconocidos en ella.

Los tratados elevados a rango constitucional son:

la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre;

la Declaración Universal de Derechos Humanos;

la Convención Americana sobre Derechos Humanos;

el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo;

la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio;

la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;

la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;

la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes;

la Convención sobre los Derechos del Niño.

Asimismo, las leyes N° 24.820 y 25.778 le otorgaron jerarquía constitucional a la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas y a la Convención sobre la Imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad, respectivamente².

Esto quiere decir que los Tratados y Convenciones Internacionales sobre Derechos Humanos a los que se reconoce rango constitucional conforman, junto a la Constitución Nacional, el llamado bloque constitucional. Es decir, son la ley suprema de Nación y, por lo tanto, obligan a todas las normas y actos estatales y privados que deben, necesariamente, conformarse a ella (Artículo 31 de la Constitución Nacional).

Además, el mencionado Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional establece que los otros tratados internacionales tienen jerarquía superior a las leyes. Es decir, nuestro orden jurídico reconoce rango constitucional a varios tratados internacionales de derechos humanos. Los demás tratados de derechos humanos adoptados por el país que no gozan de ese rango constitucional se encuentran por debajo de la Constitución Nacional pero por encima de las leyes y de todo el resto del orden jurídico interno.

Otro dato a tener en cuenta es que Argentina adoptó la forma federal de gobierno y, por tanto, los puntos contenidos en el presente cuestionario permiten ser respondidos tanto desde el punto de vista nacional como local. Sobre este aspecto, se quiere aclarar que como el Ministerio Público de la Defensa es un organismo nacional, el cuestionario se contestará únicamente con relación a las normas y políticas nacionales.

¹ El Artículo 75 inciso 22 de la Constitución de la Nación Argentina establece: “...La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.”

² El artículo 75, inciso 22, in fine, de la Constitución Nacional prevé el mecanismo legislativo para otorgar rango constitucional a otros tratados de derechos humanos no incluidos en el texto constitucional.

Primera Sección: El ámbito del empleo

1) Detalle las principales normas del marco jurídico nacional y/o local, políticas y programas que abordan la igualdad de oportunidades con respecto a:

a) El acceso al empleo

b) Igualdad salarial

c) La protección en el acceso a la seguridad social

Tomando en cuenta que el empleo privado y el empleo público son regulados por distintos marcos normativos, el análisis se hará de manera diferenciada.

La relación de empleo entre los distintos poderes del Estado y los trabajadores, a su vez, se rigen por diferentes regímenes laborales. La relación laboral establecida entre el Estado como empleador y los trabajadores que conforman el servicio civil de la Nación se encuentra regulada por la Ley N° 25.164 y su Decreto Reglamentario N° 1421/02. Los funcionarios y empleados del Poder Judicial se rigen por el Decreto Ley 1285 del año 1958. Los funcionarios y empleados del Ministerio Público (conformado por el Ministerio Público de la Defensa y el Ministerio Público Fiscal) también se rigen por el Decreto-Ley 1285/58, por la Ley Orgánica del Ministerio Público (Ley N° 24.946) y las reglamentaciones que dicten el/la Procurador/a General de la Nación y el/la Defensor/a General de la Nación. Por su parte, los empleados del Congreso de la Nación se rigen por la Ley N° 24.600.

El empleo privado se encuentra regulado por la Ley N° 20744, de Contrato de Trabajo.

a) El acceso al empleo

La Constitución Nacional establece que todos los habitantes de la nación son iguales ante la ley y "admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad" (art. 16, CN). Además, dispone que es preciso "legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de ... las mujeres ..." (art. 75, inc. 23, CN).

Como ya fue mencionado, gozan de rango constitucional tratados de derechos humanos que reconocen el derecho de todas las personas al trabajo, y el Estado argentino se comprometió a respetar y garantizar su pleno ejercicio sin distinción de sexo (arts. 2 y 14, DADH; 7 y 23.1, DUDH; 2.2, 3 y 6, PIDESC). En particular, la CEDAW establece el deber de los Estados de asegurar a las mujeres el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección, y a elegir libremente su profesión y empleo (art. 11, 1.b y 1.c, CEDAW).

El país también incorporó a su orden jurídico interno los Convenios de la OIT N° 111 y 156. Mediante el primero de ellos, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Estados se obligaron a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, incluida la admisión al empleo (el Convenio fue aprobado por Ley N° 17.677). El Convenio OIT 156, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (aprobado por Ley N° 23.451), incluye entre sus objetivos el de crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo.

Por su parte, la Ley N° 26.485, de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (en adelante, Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género), considera que la discriminación hacia las mujeres que obstaculiza su acceso al empleo constituye violencia laboral (art. 6.c). La ley también dispone que el Estado nacional debe impulsar las medidas necesarias para la efectiva vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público (art. 11, 1.a); y desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para respetar el principio de no discriminación en el acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección (art. 11, 6.a.1).

La Ley N° 20.744, que regula las bases y condiciones de los contratos de trabajo en relación de dependencia en el ámbito privado, reconoce expresamente a las mujeres capacidad para celebrar toda clase de contrato de trabajo y prohíbe toda discriminación fundada en su condición de mujer o en su estado civil (art. 172, Ley N° 20.744).

En el ámbito del empleo público, el Decreto Nacional N° 214/2006 homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para los empleados de la Administración Pública Nacional. En este Convenio se acuerda eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad en el acceso al empleo por razones de sexo o género, entre otras (art. 121), y

garantizar los principios enunciados en la CEDAW, mediante la adopción de las medidas necesarias, sean permanentes o temporarias (art. 122).

El Decreto-Ley 1285/58, que regula el régimen laboral de empleados y funcionarios del Poder Judicial, y la Ley 24.600, que se aplica al personal del Poder Legislativo, no contienen disposiciones específicas sobre la materia.

Lamentablemente, las normas internacionales y locales que consagran el derecho de las mujeres al trabajo, libre de discriminación, no son suficientes en los hechos para garantizar igual acceso al empleo a mujeres y varones³.

b) Igualdad salarial

El derecho a la igualdad salarial se encuentra garantizado expresamente por la Constitución Nacional. Así, el artículo 14 bis de la Ley Suprema incluye entre los derechos reconocidos a los trabajadores el derecho de "igual remuneración por igual tarea". El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de San Salvador", aprobado por Ley N° 24.658), también reconoce un salario equitativo e igual por trabajo igual (art. 7.a, "Protocolo de San Salvador"). Con mayor precisión, otros tratados internacionales de derechos humanos (algunos de ellos elevados a rango constitucional) reconocen el derecho a igual remuneración por un trabajo de igual valor (art. 11.1.d, CEDAW; art. 7.a.i, PIDESC; y el Convenio OIT N° 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, aprobado por Decreto-Ley 11.595).

La Ley Nacional N° 26.485, de Protección Integral contra la Violencia de Género, considera que la violación al derecho de igual remuneración por igual tarea o función constituye una forma de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. La ley también incluye entre las políticas públicas que el Estado debe implementar y desarrollar aquellos programas destinados a garantizar el derecho a una igual remuneración por igual tarea o función (art. 11, 6.a.4, Ley 26.485).

En el marco del empleo privado, la Ley N° 20.744 dispone, en el título referido al trabajo de mujeres, que se debe garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor (art. 172, Ley N° 20.744).

Los marcos regulatorios específicos del empleo público no se pronuncian en relación con la igualdad salarial.

No obstante la claridad de las normas aplicables, se observa que aún persisten significativas brechas de género en los ingresos promedio de los asalariados y asalariadas⁴.

³ En lo que al acceso al empleo se refiere, la desigualdad entre varones y mujeres se expresa en los diferentes niveles de participación en la Población Económicamente Activa (PEA), de inserción en el empleo remunerado, y en particular en la bajísima participación que presentan las mujeres en el empleo asalariado privado registrado. [Cf. Castillo, V.; Esquivel, V.; Rojo, S.; Tumini, L. y Yoguel, G., "Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006", en Novick, M.; Rojo, S. y Castillo, V. (compiladoras), *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2008].

Desde 1990 hasta 2006 la tasa de actividad femenina creció, según el INDEC, un 31,7% (Cf. Clarín, 8 de marzo de 2006, disponible en <http://www.clarin.com/diario/2006/03/08/sociedad/s-03615.htm>). El mayor incremento relativo de la tasa de actividad femenina se observa claramente en aquellas mujeres provenientes de hogares de menores ingresos, lo que indica que dicho aumento estuvo vinculado, en mayor medida, a alternativas desarrolladas por los hogares para sortear el proceso de empobrecimiento asociado al desempleo y la caída de los salarios. Este no es un dato menor para comprender la situación de vulnerabilidad en que estas mujeres se insertaron al mercado laboral.

La información disponible es coincidente en señalar que las condiciones de empleo femenino distan de ser ideales. Los altos índices que se registran de inclusión de mujeres al mercado laboral se combinan con un mayor índice de desempleo y de precarización en el empleo formal femenino, una fuerte segregación vertical y horizontal por género (Véase *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestres de 2005*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, 2005, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/05situacion%20lab.%20mujeres.pdf>, y Castillo, Victoria; Novick, Marta; Rojo, Sofía y Tuimini, Lucía, "Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad", en Novick, M.; Rojo, S. y Castillo, V. (compiladoras), *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2008, p. 57.

⁴ En la construcción de estas brechas salariales, opera tanto una discriminación directa por género, como las diferencias que resultan de la segregación horizontal y vertical referidas. Sobre esto último, es relevante advertir que, si bien las mujeres se encuentran discriminadas en su acceso a cargos jerárquicos, esta discriminación no es de por sí explicativa de las brechas salariales existentes. Por el contrario, aún a igual condición de jerarquía, suelen persistir diferencias salariales entre varones y mujeres, y las mismas se agudizan en el sector privado. A las razones mencionadas, cabe agregar el impacto que en el salario pueda tener la mayor intermitencia femenina, generalmente vinculada a la maternidad y crianza de los hijos. Es más probable que las mujeres desarrollen carreras profesionales más cortas que los hombres de la misma edad, ya que ellas tienden a dejar sus empleos o a trabajar a tiempo parcial para cumplir con sus responsabilidades familiares y a retomar un empleo a tiempo completo ulteriormente. Esto conduce a ascensos más lentos y menores salarios. Véase *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestres de 2005*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, 2005, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/05situacion%20lab.%20mujeres.pdf>, y Castillo, Victoria; Novick, Marta; Rojo, Sofía y Tuimini, Lucía, "Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad", en Novick, M.; Rojo, S. y Castillo, V. (compiladoras), *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2008.

c) La protección en el acceso a la seguridad social

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional dispone que “El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”. En tanto, el artículo 75, inciso 23, encarga al Poder Legislativo el dictado de “un régimen de seguridad social especial e integral en protección (...) de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.”

Diversos tratados internacionales de derechos humanos (algunos de los cuales gozan de jerarquía constitucional) también establecen el derecho a la seguridad social, sin discriminación por razones de sexo. En particular, el PIDESC reconoce el derecho a la seguridad social para toda persona, con especial reconocimiento para las mujeres en período pre y post parto (arts. 9 y 10, PIDESC), y la CEDAW incluye “el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas” (art. 11.e, CEDAW). Otros instrumentos internacionales incorporados al orden jurídico interno, con rango supralegal aunque no constitucional, son el Convenio OIT N° 156, que señala la necesidad de adoptar medidas con el fin de una igualdad efectiva de oportunidad y trato entre trabajadores y trabajadoras en la seguridad social (art. 4.b, Convenio OIT 156), y el “Protocolo de San Salvador”, que en su artículo 9 consagra el derecho de toda persona a la seguridad social, y especifica que “Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”.

Toda vez que esta sección del cuestionario se restringe al ámbito del empleo, se mencionarán a continuación únicamente las prestaciones de la seguridad social destinadas a las y los trabajadores.

En materia de jubilación, coexisten dos sistemas: un régimen público de reparto asistido, basado en el principio de solidaridad, y un régimen basado en la capitalización de cuentas individuales. En ambos casos, es requisito para acceder a la jubilación que los hombres hayan cumplido 65 años de edad y las mujeres 60 años de edad (arts. 19 y 47, Ley N° 24.241). En el régimen de reparto público se exige además que se acrediten 30 años de servicios con aportes computables (art. 19, Ley N° 24.241).

Por su parte, la Ley N° 24.714, de Asignaciones Familiares, prevé diversas prestaciones destinadas a atender las necesidades que surgen con motivo de la constitución y desarrollo de la familia. Estos beneficios son⁵:

- a) Asignación por hijo⁶,
- b) Asignación por hijo con discapacidad⁷,
- c) Asignación prenatal⁸,
- d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal⁹,
- e) Asignación por maternidad¹⁰,
- f) Asignación por nacimiento¹¹,

⁵ Artículo 6, Ley 24.714.

⁶ Artículo 7° - La asignación por hijo consistirá en el pago de una suma mensual por cada hijo menor de 18 años de edad que se encuentre a cargo del trabajador.

⁷ Artículo 8°-La asignación por hijo con discapacidad consistirá en el pago de una suma mensual que se abonará al trabajador por cada hijo que se encuentre a su cargo en esa condición, sin límite de edad, a partir del mes en que se acredite tal condición ante el empleador. A los efectos de esta ley se entiende por discapacidad la definida en la Ley N° 22.431, artículo 2°.

⁸ Artículo 9°- La asignación prenatal consistirá en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo. Este estado debe ser acreditado entre el tercer y cuarto mes de embarazo, mediante certificado médico. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

⁹ Artículo 10.- La asignación por ayuda escolar anual consistirá en el pago de una suma de dinero que se hará efectiva en el mes de marzo de cada año. Esta asignación se abonará por cada hijo que concorra regularmente a establecimientos de enseñanza básica y polimodal o bien, cualquiera sea su edad, si concurre a establecimientos oficiales o privados donde se imparta educación diferencial.

¹⁰ Artículo 11.- La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

- g) Asignación por adopción¹²,
- h) Asignación por matrimonio¹³.

Este régimen alcanza a todos los trabajadores que presten servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral, a beneficiarios de la Ley sobre Riesgos de Trabajo y a beneficiarios del Seguro de Desempleo (art. 1º, Ley 24.714). Además, la ley dispone que las asignaciones familiares correspondientes a los trabajadores del sector público y a los beneficiarios de pensiones no contributivas se regirán, en cuanto a las prestaciones, monto y topes, por lo establecido en el presente régimen (art. 24, Ley 24.714). Sin embargo, la misma ley exceptúa de sus alcances, expresa y exclusivamente, a quienes se desempeñen en el servicio doméstico (art. 2º, Ley 24.714).¹⁴

En los casos en que ambos progenitores estén comprendidos en el régimen de asignaciones familiares descripto, las prestaciones mencionadas serán percibidas por uno solo de ellos (art. 20, Ley 24.714). Cuando el trabajador se desempeñe en más de un empleo tendrá derecho a la percepción de las prestaciones en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación por maternidad, que será percibida en cada uno de ellos (art. 21, Ley 24.714).

Las asignaciones familiares previstas en la ley se financian con los siguientes recursos: 1. Una contribución a cargo del empleador del nueve por ciento (9%) sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores; y 2. Una contribución de igual cuantía a la establecida en el punto anterior, a cargo del responsable del pago de prestaciones dinerarias derivadas de la Ley N. 24.557, sobre Riesgos de Trabajo. Por su parte, el art. 19 de la ley citada establece que el Poder Ejecutivo garantizará un ingreso mínimo de \$1.500.000.000 anuales, destinados al pago de las asignaciones familiares. Además, dispone que la ley de presupuesto establecerá las partidas necesarias para garantizar el sistema. Es decir, el financiamiento de las asignaciones familiares es mixto: en parte concurren los aportes de los empleadores, y en parte los fondos que destina el Estado Nacional para garantizar su plena cobertura.

Por otra parte, la Ley Nº 24.716 reconoce el derecho a una licencia especial, de seis meses desde la fecha del vencimiento de la licencia por maternidad, a las madres trabajadoras en relación de dependencia que tuvieron hijos o hijas con Síndrome de Down. Durante ese tiempo, tienen derecho a una asignación familiar de igual monto al salario que habrían percibido si hubieran prestado servicios.

En cuanto a la cobertura de salud, las y los trabajadores registrados acceden a las prestaciones brindadas por las respectivas obras sociales. Estas prestaciones son financiadas con los siguientes aportes y contribuciones: a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al cinco por ciento (5 %) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia; y b) Un aporte a cargo de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia equivalente al tres por ciento (3%) de su remuneración. Asimismo, por cada beneficiario a cargo del afiliado titular, a que se refiere el artículo 9 último apartado, aportará el uno y medio por ciento (1.5%) de su remuneración (art. 16, Ley Nº 23.660).

Mención especial merece la situación del personal del servicio doméstico. A estas trabajadoras se les aplica un régimen obligatorio especial de seguridad social que implementa un sistema simplificado de aportes y contribuciones a cargo del empleador.¹⁵ Los aportes y contribuciones debidos dependen de la cantidad de horas semanales trabajadas y son destinados al Sistema Nacional del Servicio de Salud y al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, y generan el derecho de las y los trabajadores de acceder a una obra social, a la jubilación, a la cobertura por invalidez o pensión y a la de salud ofrecida por el

¹¹ Artículo 12.- La asignación por nacimiento de hijo consistirá en el pago de una suma de dinero que se abonará en el mes que se acredite tal hecho ante el empleador. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada de seis meses a la fecha del nacimiento.

¹² Artículo 13.- La asignación por adopción consistirá en el pago de una suma de dinero, que se abonará al trabajador en el mes en que acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses.

¹³ Artículo 14.- La asignación por matrimonio consistirá en el pago de una suma de dinero, que se abonará en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses. Esta asignación se abonará a los dos cónyuges cuando ambos se encuentren en las disposiciones de la presente ley.

¹⁴ También se excluye del goce de algunas asignaciones familiares a quienes cobren un sueldo inferior a \$100 o superior a \$ 4000 (valores según Dec. 1345/07).

¹⁵ El sistema tuvo un impulso en el 2005, cuando se sancionó la ley 26.063, que estableció la posibilidad de los empleadores de deducir del impuesto a las ganancias sueldos y contribuciones abonados a trabajadores domésticos (art. 16). A partir de esta ley, el empleador puede deducir anualmente hasta una suma equivalente al Mínimo no Imponible como deducción general (no sujeta a reducción) en el Impuesto a la Ganancia por sueldos y contribuciones patronales por personal doméstico (art. 16 ley 26.063). esta suma asciende actualmente a \$10.800 (según lo informa en su página web la AFIP <http://www.afip.gob.ar/genericos/novedades/servdomestico.asp>). Si bien la cantidad de trabajadores registrados del sector pasó de 58.000 en 2005 a 300 mil en la actualidad, el porcentaje de informalidad sigue siendo muy elevado. Se estima que la cantidad de empleadas en el servicio doméstico es de 1 millón de personas, de las cuales el 70% no están registradas. Cf. Ricardo Foglia, nota publicada en el diario La Nación, disponible en http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1283077.

PAMI¹⁶ (arts. 2 y 3, Ley 25.239). Sin embargo, los empleadores no realizan contribuciones en concepto de asignaciones familiares y no se les reconocen a los trabajadores del servicio doméstico tales prestaciones. Como fue mencionado, la Ley 24.714, de Asignaciones Familiares, excluye expresamente al personal del servicio doméstico de los alcances de la ley (artículo 2, Ley 24.714).

d) Participación de las mujeres en los sindicatos y negociaciones colectivas

Se considera de interés mencionar que en Argentina, a través de la Ley Nº 25.674, se incorporó el cupo femenino en los sindicatos, con el objetivo de garantizar la representación de las mujeres en los espacios de decisión laboral y sindical. Con respecto al primero de los ámbitos mencionados, la ley dispone que cada unidad de negociación colectiva debe contar con una cantidad de mujeres que guarde proporcionalidad con el número de afiliadas. En función de esta norma, en las delegaciones para las negociaciones colectivas con las patronales (paritarias) las mujeres deben estar representadas en idéntica proporción a la cantidad de trabajadoras de esa actividad. En relación a los cargos electivos y representativos, la ley estipula una participación femenina mínima del treinta por ciento, siempre que el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Si no alcanzara ese porcentaje, el cupo a aplicar debe ser proporcional a la cantidad de trabajadoras.

Este dispositivo, casi único en el mundo, fue celebrado por su potencial impacto en la calidad de vida de millones de trabajadoras. Empero, la norma no ha sido implementada y las mujeres siguen estando subrepresentadas en los espacios de poder de los sindicatos de todo el país¹⁷.

2) Especifique las normas del marco jurídico nacional y/o local que protegen a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, en la etapa de lactancia y contra el acoso y abuso sexual en el empleo.

a. Normas del marco jurídico nacional de protección de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y la etapa de lactancia

Nuestra Constitución Nacional establece, en su artículo 14 bis, que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social atendiendo, entre otras cosas, a la protección integral de la familia. Además, en el artículo 75, inciso 23, encomienda al Poder Legislativo Nacional el dictado de un régimen de seguridad social especial e integral en protección de (...) la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.

Varios tratados de derechos humanos elevados a rango constitucional también prevén el deber del Estado de brindar protección especial a la maternidad y la infancia (art. 25, DUDH; art. VII, DADDH; art. 10.2, PIDCP; art. 10, PIDESC). En especial, la CEDAW establece que, "a fin de impedir la discriminación contra las mujeres por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; ... d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella (artículo 11.2, CEDAW).

La Ley de Contrato de Trabajo regula, en el Título VII, el Trabajo de Mujeres e incluye un Capítulo referido a la protección a la maternidad¹⁸. Allí establece el artículo 177 que:

"Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

... La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período

¹⁶ Este organismo brinda la cobertura de salud a jubilados y pensionados.

¹⁷ Hasta el año 2006, sobre más de 28.000 dirigentes sindicales de base registrados en la Argentina, había 22.372 hombres (78%) y apenas 6.285 mujeres (22%). Cf. informe de Infobae publicado en <http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/noticias-07/0726.html>.

¹⁸ Capítulo II, De la protección a la maternidad (arts. 177 a 179), del Título VII, Trabajo de las Mujeres (arts. 172 a 186).

de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. ...”

La ley también dispone que se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya notificado el embarazo o, en su caso, el nacimiento. El despido durante ese plazo da lugar al pago de una indemnización calificada (artículo 178, Ley 20.744).

En cuanto a la lactancia, la ley establece el derecho a dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, por un período no superior a un (1) año a contar desde el nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado (artículo 179, Ley 20.744).

b. Normas del marco jurídico nacional de protección de las mujeres trabajadoras contra el acoso y el abuso sexual en el empleo

En el ámbito nacional, las leyes que regulan el empleo público y privado no incluyen previsiones expresas respecto al acoso sexual en el ámbito laboral, a pesar de que el Estado argentino aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará, aprobada por Ley N° 24.632), que reconoce, entre los actos que constituyen violencia contra la mujer, al acoso sexual en el lugar de trabajo.

La Ley N° 26.485, de Protección Integral contra la Violencia de Género, estipula que el acoso sexual constituye una forma de violencia sexual contra las mujeres (art. 5, c, Ley N° 26.485), pero no define con precisión qué se entiende por acoso sexual, quién puede ser considerado autor (si exige o no relación jerárquica), qué tipo de conductas lo configuran o qué modelo de protección adopta (por ejemplo, si es preciso acreditar la modalidad de *quid pro quo* o también es configurativa de acoso la creación de un ambiente hostil). Esta Ley dispone, además, que el Estado debe impulsar políticas específicas que implementen la normativa vigente en materia de acoso sexual en la administración pública nacional, por un lado, y, por otra parte, promover programas específicos de prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito privado (art. 11, 1.a y 11, 6.b, Ley N° 26.485). Finalmente, la legislación también incluye un procedimiento judicial para hacer cesar la situación de violencia. No obstante, se advierte que el procedimiento previsto, aunque aspira a dar respuesta a las distintas formas de violencia de género, responde en realidad a la problemática que presentan los hechos de violencia de género en el ámbito de las relaciones familiares e interpersonales, pero será de poca utilidad para otras manifestaciones de violencia de género, como las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

El acoso sexual en el ámbito del empleo ha sido regulado de manera explícita sólo en las normas infralegales que regulan la relación de los empleados y funcionarios del gobierno nacional (Administración Pública Nacional) y en algunos ordenamientos locales (provinciales o municipales). El primer antecedente fue el dictado del decreto 2385/93, que incorporó la figura del acoso sexual dentro del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, y configuró en su momento un importante avance a nivel nacional sobre esta materia. En la actualidad, el Convenio Colectivo de Trabajo General para los empleados de la Administración Pública Nacional, aprobado por Decreto N° 214/2006, declara que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, e incluye entre las formas posibles de maltrato físico, psíquico o social al acoso u hostigamiento moral, al acoso sexual, y la discriminación por género, considerándolas como falta grave, que se castiga con una sanción administrativa¹⁹.

3) Indique si se cuenta con un sistema de recopilación de datos estadísticos a nivel nacional y/o local en materia laboral. De ser afirmativa su respuesta, facilite datos estadísticos sobre:

¹⁹ Artículo 124.- Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

Se ha señalado que un sistema de recopilación y análisis de datos estadísticos desde una perspectiva de género va más allá de una simple desagregación de información por sexos. Mientras que los datos estadísticos desagregados por sexo permiten poder distinguir lo que representan y hacen las mujeres frente a los hombres, clasificados exclusivamente por sus características biológicas, el análisis desde una perspectiva de género significa la incorporación a la elaboración e interpretación estadística de un concepto fundamental: el género como construcción social. Es decir, se trata de poder valorar cómo inciden en los comportamientos de los grupos los diferentes papeles que la sociedad ha asignado, y aún asigna, a los hombres y a las mujeres.²⁰ “Para recopilar estadísticas de género confiables que permitan dimensionar las situaciones que manifiestan falta de equidad es importante aplicar el enfoque de género en todo el proceso que abarca la producción estadística, esto es, desde la planificación de la investigación hasta la publicación de los resultados”.²¹

La ausencia o deficiencia de estadísticas con perspectiva de género ha constituido una preocupación permanente en las reuniones y conferencias mundiales sobre la situación de las mujeres. Tanto en la primera Conferencia Mundial celebrada en México en 1975, la de Nairobi en 1985, Copenhague en 1980, así como en la de Beijing en 1995, se ha acordado la necesidad de incorporar la perspectiva de género a las estadísticas y la necesidad de una mayor desagregación por sexos.

En nuestro país, a la insuficiente información desagregada por sexo y la ausencia, en general, de perspectiva de género en las estadísticas oficiales, se suma la falta de transparencia que afecta desde inicios del año 2007 el trabajo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, organismo público de carácter técnico que debe unificar la orientación y ejercer la dirección de todas las actividades estadísticas oficiales que se realizan en el territorio de la República Argentina). Este organismo se ha visto involucrado en una serie de acontecimientos que afectaron su credibilidad, legitimidad y transparencia.²²

Los datos estadísticos recopilados en la presente sección son, mayoritariamente, los obtenidos en el último Censo Nacional de Población y en la Encuesta Permanente de Hogares –EPH-. Los censos nacionales se realizan cada diez años, siendo el último el del año 2001, razón por la cual la información con que se cuenta para responder varios aspectos de este cuestionario data de varios años atrás. La realización del próximo censo está prevista para octubre del corriente año.²³ En tanto, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es un programa nacional de producción permanente de indicadores sociales (empleo, educación, ingresos, vivienda y migraciones, entre otros) cuyo objetivo es conocer las características socioeconómicas de la población. La EPH es realizada en forma conjunta por el INDEC y las Direcciones Provinciales de Estadísticas y se aplica a 31 aglomerados urbanos del país. Desde el año 2003 se aplica la EPH continua, que presenta resultados cuatro veces por año, referidos a trimestres.

Si bien el INDEC reconoce la ausencia de encuestas especiales y/o información sectorial que contemplen el análisis de género, sostiene que elabora los indicadores fundamentales de la vida social, política y económica referentes a áreas de educación, salud, participación laboral y política, organización familiar y perfil demográfico que, según el propio INDEC, permiten realizar un análisis de las principales características que asumen las diferencias de género y las diferencias sociales al interior del grupo de las mujeres. No obstante, el INDEC manifiesta que se está evaluando la posibilidad de iniciar esa serie de estudios específicos en el marco de las encuestas post-censales.²⁴

a. La situación laboral en el país. Incluir cifras desagregadas por sexo, edad, raza y etnia y por tipo de trabajo realizado

²⁰ Alario Trigueros, Milagros, *Taller 1: Estadísticas y desagregación de datos con perspectiva de género*, Universidad de Valladolid, 2005, disponible en http://www.unidadgenero.com/documentos/taller_M_Alario.pdf

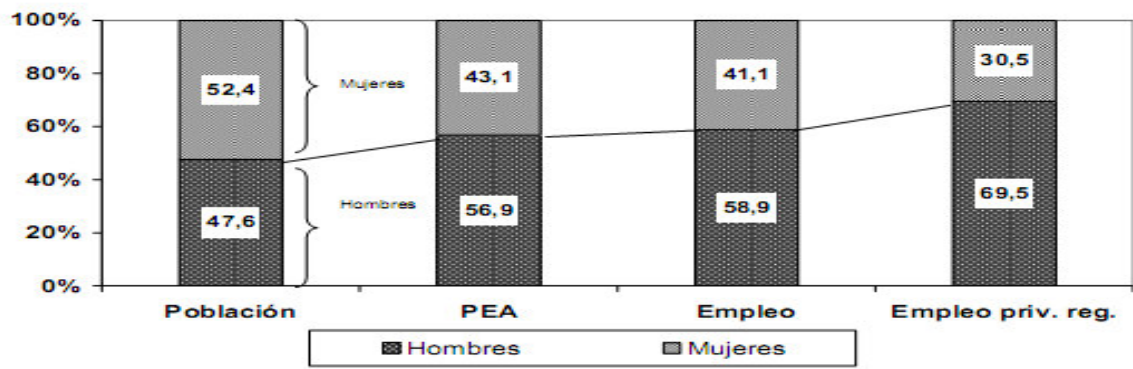
²¹ Milosavljevic Vivian, *Estadísticas para la equidad de género: Magnitudes y tendencias en América Latina*, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2007.

²² Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA, Temas prioritarios a considerar en la evaluación del Cuarto Informe Periódico de la República Argentina con arreglo al artículo 40 del Pacto, presentado el 17 de diciembre de 2007, disponible en http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/ngos/ELA_Argentina96.doc. En este mismo sentido, el Comité de Derechos Humanos expreso: “Según informaciones con que cuenta el Comité, las actividades del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) se han visto afectadas por su falta de transparencia y por las interferencias del Ejecutivo, lo que ha traído como consecuencia la pérdida de credibilidad y legitimidad de dicho organismo” (CCPR/C/ARG/4 – Lista de preguntas elaborada por el Comité de Derechos Humanos en su 96º período de sesiones, celebrado en Ginebra del 13 al 31 de julio de 2009, disponible en <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/409/68/PDF/G0840968.pdf?OpenElement>> en CELS, *Derechos Humanos en Argentina. Informe 2010*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2010, p. 228, nota 11.

²³ Decreto Nacional N° 67/2010, disponible en http://www.indec.gov.ar/censo2010/normativas_DecretoNro67.pdf.

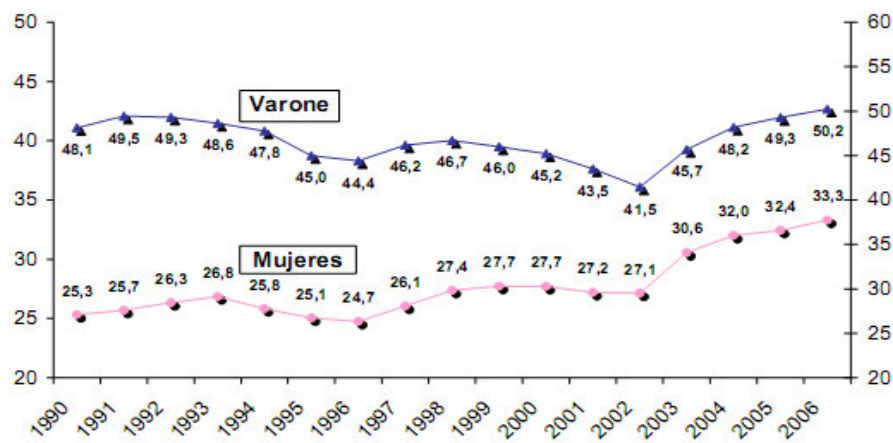
²⁴ INDEC, *Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda 2010. Documento Metodológico Preliminar*, 2010, disponible en <http://www.indec.gov.ar/censo2010/CONSOLIDADO%20PARA%20CONSEJO%20Y%20PRENSA-CNPV%202010%20Y%20EXPERIMENTAL.pdf>

Gráfico 1 | Participación de hombres y mujeres en la población, PEA, empleo y empleo privado registrado, 2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTEySS), en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Gráfico 3 | Tasa de empleo, mujeres y varones, 1990-2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

b. La situación de las mujeres en el sistema de seguridad social. Incluir número de mujeres en el sistema, y edad de retiro en comparación con los hombres

En nuestro país, la Administración Nacional de la Seguridad Social –ANSES– es el organismo encargado de administrar los fondos correspondientes a los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones, en relación de dependencia y autónomos, de subsidios y asignaciones familiares.²⁵

A continuación se adjunta la información estadística desagregada por sexo disponible en la página Web del ANSES²⁶.

²⁵ Creado por Decreto Nacional 2741/91

²⁶ <http://www.anses.gob.ar/default.php>

ANSES

Beneficios del Sistema Nacional.

Por tipo de prestación, grupo de edad y sexo (Diciembre de 2008).

Cuadro B.14.

	Mujeres	Varones	Total
Jubilaciones	2.188.318	1.274.258	3.462.576
0 - 29	9	27	36
30 - 34	32	77	109
35 - 39	112	355	467
40 - 44	335	1.035	1.370
45 - 49	1.011	2.750	3.761
50 - 54	2.270	6.120	8.390
55 - 59	11.521	16.263	27.784
60 - 64	367.315	60.144	427.459
65 - 69	496.772	309.041	805.813
70 - 74	435.392	323.963	759.355
75 - 79	384.998	272.354	657.352
80 - 84	278.532	174.992	453.524
85 - 89	146.412	80.050	226.462
90 - 94	50.378	22.056	72.434
95 y más	13.229	5.031	18.260
Pensiones	1.166.359	105.936	1.272.295
0 - 29	13.233	11.850	25.083
30 - 34	1.658	1.065	2.723
35 - 39	3.198	1.284	4.482
40 - 44	6.704	1.937	8.641
45 - 49	13.992	2.799	16.791
50 - 54	28.116	3.787	31.903
55 - 59	52.558	5.006	57.564
60 - 64	90.329	6.263	96.592
65 - 69	132.954	8.499	141.453
70 - 74	177.960	11.803	189.763
75 - 79	220.398	15.437	235.835
80 - 84	209.379	16.741	226.120
85 - 89	138.383	12.587	150.970
90 - 94	56.645	5.638	62.283
95 y más	20.852	1.240	22.092
Total	3.354.677	1.380.194	4.734.871

Fuente: ANSES

ANSES

Asignaciones familiares contributivas (activos).

Prestaciones discriminadas por sistema de pago (casos).

Cuadro D.1.

Por Sistema Único de Asignaciones Familiares									Por seguro de desempleo			
Período	Hijo	Hijo disc.	Prenatal	Maternidad	Ayuda escolar	Matrimonio	Nacimiento	Adopción	Hijo	Hijo disc.	Prenatal	Ayuda escolar
Dic-06	1.492.897	21.177	26.163	5.380	125	3.338	10.672	25	90.200	1.217	702	-
Ene-07	1.561.687	21.532	26.576	5.522	1.098.386	4.230	11.376	33	90.337	1.192	681	-
Feb-07	1.610.792	21.976	26.953	5.648	101.888	5.257	13.821	32	88.349	1.193	629	32.143
Mar-07	1.624.466	22.443	26.376	5.849	48.272	5.875	16.347	63	87.918	1.185	602	-
Abr-07	1.645.603	22.746	26.690	6.037	43.215	4.965	12.160	34	84.787	1.174	581	-
May-07	1.654.234	23.174	27.075	5.855	38.178	6.834	16.624	63	85.402	1.172	599	-
Jun-07	1.677.678	23.647	27.281	5.801	16.568	4.474	12.609	44	88.649	1.218	611	-
Jul-07	1.761.260	24.015	29.815	5.586	3.478	5.250	15.838	58	87.820	1.214	617	-
Ago-07	1.773.893	24.257	31.159	5.592	667	4.546	15.334	42	88.555	1.205	664	-
Sep-07	1.802.940	24.904	33.408	5.852	672	4.924	16.348	59	92.439	1.265	104	-
Oct-07	1.823.525	25.530	35.150	6.325	257	4.374	15.638	57	93.798	1.323	796	-
Nov-07	1.850.713	26.200	36.009	6.856	221	4.683	15.164	43	97.662	1.342	835	-
Dic-07	1.843.367	26.385	35.624	7.033	81	3.826	11.507	25	100.364	1.391	847	-
Ene-08	1.857.715	26.639	35.190	7.302	1.300.144	5.616	13.299	34	100.660	1.441	852	-
Feb-08	1.903.991	27.161	35.959	7.549	110.832	5.686	13.930	43	102.094	1.423	819	36.924
Mar-08	1.943.582	28.039	36.960	7.973	85.204	5.340	14.215	37	104.963	1.423	815	-
Abr-08	1.952.686	28.569	37.606	8.210	53.994	6.912	17.463	53	103.614	1.416	789	-
May-08	1.968.981	29.298	38.079	8.328	48.220	6.105	16.236	37	106.695	1.499	811	-
Jun-08	1.990.073	30.112	38.567	8.338	19.131	5.679	17.209	50	107.744	1.575	823	-
Jul-08	2.013.833	30.668	40.074	8.242	4.719	5.586	18.915	56	107.147	1.571	850	-
Ago-08	2.110.885	32.164	42.188	8.588	1.832	3.633	13.644	50	111.587	1.610	881	-
Sep-08	2.190.231	32.519	43.456	9.163	784	4.110	17.418	71	113.410	1.664	925	-
Oct-08	2.528.711	36.879	50.533	10.027	804	3.506	14.200	51	116.329	1.731	942	-
Nov-08	2.576.328	37.721	51.745	10.883	228	4.086	15.617	55	121.514	1.806	1.060	-
Dic-08	2.569.104	38.267	52.067	11.923	193	4.538	14.791	43	124.604	1.841	1.130	-

Fuente: ANSES

Fondo Nacional de Empleo.

Beneficiarios del seguro de desempleo por sexo.

Cuadro C.1.

Período	Masculino	Femenino	Total	Seguro Medio (\$)
Dic-06	65.046	26.370	91.416	340,7
Ene-07	65.241	26.764	92.005	337,8
Feb-07	67.418	27.624	95.042	338,8
Mar-07	64.794	27.415	92.209	340,3
Abr-07	62.331	26.303	88.634	337,2
May-07	64.843	27.090	91.933	340,9
Jun-07	66.083	28.161	94.244	346,3
Jul-07	65.545	27.915	93.460	346,4
Ago-07	68.331	28.801	97.132	345,1
Sep-07	69.866	29.256	99.122	349,4
Oct-07	78.933	31.985	110.918	346,1
Nov-07	72.406	29.973	102.379	348,8
Dic-07	72.450	29.903	102.353	350,8
Ene-08	79.532	32.257	111.789	348,9
Feb-08	72.865	30.183	103.048	347,9
Mar-08	77.094	31.376	108.470	348,9
Abr-08	74.015	30.480	104.495	347,4
May-08	76.377	31.291	107.668	349,3
Jun-08	76.428	31.363	107.791	350,2
Jul-08	76.316	30.979	107.295	351,1
Ago-08	79.597	31.665	111.262	351,4
Sep-08	81.305	32.129	113.434	353,6
Oct-08	87.135	33.864	120.999	353,5
Nov-08	87.799	34.112	121.911	358,9
Dic-08	91.517	34.966	126.483	356,9

Nota: Para el mes de Octubre de 2007 se contabilizan como beneficiarios casos que recibieron pagos retroactivos por Asignaciones Familiares, debido al incremento de esta prestación, a pesar de no percibir cuota del seguro alguna. No resulta posible depura

Fuente: ANSES

c. El nivel de desempleo desagregado por sexo, edad, raza y etnia²⁷

Mercado de trabajo - EPH																	
Tasa de desempleo según sexo, grupos de edad, posición en el hogar y nivel educativo																	
Total de aglomerados relevados																	
	I trim 03	II trim 03	III trim 03	IV trim 03	I trim 04	II trim 04	III trim 04	IV trim 04	I trim 05	II trim 05	III trim 05	IV trim 05	I trim 06	II trim 06	III trim 06	IV trim 06	I trim 07
Total	20,4	17,8	16,3	14,5	14,4	14,8	13,2	12,1	13,0	12,1	11,1	10,1	11,4	10,4	10,2	8,7	9,8
Sexo																	
Varones	18,2	16,3	15,1	12,5	11,8	13,4	11,6	10,8	11,2	10,4	9,8	8,6	9,8	8,4	8,7	6,9	7,8
Mujeres	23,3	19,8	17,9	17,1	17,7	16,6	15,3	13,7	15,4	14,2	12,8	12,1	13,6	13,0	12,3	11,0	12,5
Edad																	
Hasta 24 años	40,3	35,9	33,0	30,9	30,3	30,6	28,5	26,2	29,3	25,0	24,3	23,4	24,7	22,3	24,9	21,4	23,6
Entre 25 y 34 años	17,5	16,5	14,4	13,0	13,2	13,3	11,9	10,6	10,9	11,0	10,8	8,9	10,1	9,2	8,7	6,8	9,0
Entre 35 y 49 años	13,2	11,2	10,0	8,5	8,0	9,9	8,2	6,9	7,4	7,7	6,3	5,7	7,0	7,1	5,6	5,4	5,7
Entre 50 y 59 años	14,3	11,2	12,3	9,8	10,4	9,5	8,3	9,0	9,9	9,6	7,5	7,2	8,9	6,8	6,6	5,2	6,0
60 años y más	19,5	15,4	15,3	12,5	11,9	11,6	10,7	10,4	10,6	8,6	8,4	8,2	8,5	7,7	6,5	6,4	5,1
Posición en el hogar																	
Jefe	12,5	10,6	9,6	7,7	7,5	8,7	7,2	6,2	7,1	7,2	5,8	5,4	6,6	5,8	5,4	4,3	4,9
Cónyuge	17,8	16,0	14,1	13,1	12,8	12,0	11,8	11,7	10,2	9,8	9,7	8,4	9,7	9,9	8,5	8,7	8,1
Hijo	36,2	30,3	28,4	26,7	26,7	26,7	24,7	22,4	24,7	21,5	21,3	19,3	20,2	18,3	20,1	16,1	18,1
Otros	23,2	25,4	24,1	22,0	21,0	21,7	17,5	15,7	19,6	18,4	15,3	15,2	17,5	14,9	14,0	11,4	17,0
Nivel educativo																	
Hasta primario incompleto	20,7	16,4	21,1	16,0	15,2	15,9	12,7	14,2	13,6	12,9	10,4	9,4	12,1	9,4	9,4	9,8	9,0
Primario completo	20,3	17,7	16,5	14,1	12,6	14,4	12,7	12,4	11,5	11,5	11,1	10,2	11,1	9,2	9,5	7,8	8,8
Secundario incompleto	25,6	22,6	18,2	18,7	16,7	17,9	16,8	16,5	17,3	15,8	14,7	15,2	15,6	14,1	14,5	10,7	13,5
Secundario completo	20,5	19,4	17,0	14,9	16,6	16,5	14,1	11,5	13,7	12,7	11,9	10,6	11,6	11,7	11,2	10,9	10,4
Terc/univ incompleto	25,4	21,6	21,0	17,4	19,7	17,9	17,1	13,5	16,3	14,3	13,6	10,6	14,3	13,5	12,8	10,7	14,0
Terc/univ completo	9,8	7,9	6,6	6,4	6,4	6,0	5,6	5,1	6,3	5,7	4,5	4,0	4,6	4,2	3,8	2,8	3,5
Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, en base a EPH (INDEC).																	

²⁷ Disponible en <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/bel/descargas/cuadros/118.xls>

Mercado de trabajo - EPH

Tasa de desempleo según sexo, grupos de edad, posición en el hogar y nivel educativo

Total de aglomerados relevados

	I trim 03	II trim 03	III trim 03	IV trim 03	I trim 04	II trim 04	III trim 04	IV trim 04	I trim 05	II trim 05	III trim 05	IV trim 05	I trim 06	II trim 06	III trim 06	V trim 06	I trim 07
Total	20,4	17,8	16,3	14,5	14,4	14,8	13,2	12,1	13,0	12,1	11,1	10,1	11,4	10,4	10,2	8,7	9,8
Sexo																	
Varones	18,2	16,3	15,1	12,5	11,8	13,4	11,6	10,8	11,2	10,4	9,8	8,6	9,8	8,4	8,7	6,9	7,8
Mujeres	23,3	19,8	17,9	17,1	17,7	16,6	15,3	13,7	15,4	14,2	12,8	12,1	13,6	13,0	12,3	11,0	12,5
Edad																	
Hasta 24 años	40,3	35,9	33,0	30,9	30,3	30,6	28,5	26,2	29,3	25,0	24,3	23,4	24,7	22,3	24,9	21,4	23,6
Entre 25 y 34 años	17,5	16,5	14,4	13,0	13,2	13,3	11,9	10,6	10,9	11,0	10,8	8,9	10,1	9,2	8,7	6,8	9,0
Entre 35 y 49 años	13,2	11,2	10,0	8,5	8,0	9,9	8,2	6,9	7,4	7,7	6,3	5,7	7,0	7,1	5,6	5,4	5,7
Entre 50 y 59 años	14,3	11,2	12,3	9,8	10,4	9,5	8,3	9,0	9,9	9,6	7,5	7,2	8,9	6,8	6,6	5,2	6,0
60 años y más	19,5	15,4	15,3	12,5	11,9	11,6	10,7	10,4	10,6	8,6	8,4	8,2	8,5	7,7	6,5	6,4	5,1
Posición en el hogar																	
Jefe	12,5	10,6	9,6	7,7	7,5	8,7	7,2	6,2	7,1	7,2	5,8	5,4	6,6	5,8	5,4	4,3	4,9
Cónyuge	17,8	16,0	14,1	13,1	12,8	12,0	11,8	11,7	10,2	9,8	9,7	8,4	9,7	9,9	8,5	8,7	8,1
Hijo	36,2	30,3	28,4	26,7	26,7	26,7	24,7	22,4	24,7	21,5	21,3	19,3	20,2	18,3	20,1	16,1	18,1
Otros	23,2	25,4	24,1	22,0	21,0	21,7	17,5	15,7	19,6	18,4	15,3	15,2	17,5	14,9	14,0	11,4	17,0
Nivel educativo																	
Hasta primario incomplet	20,7	16,4	21,1	16,0	15,2	15,9	12,7	14,2	13,6	12,9	10,4	9,4	12,1	9,4	9,4	9,8	9,0
Primario completo	20,3	17,7	16,5	14,1	12,6	14,4	12,7	12,4	11,5	11,5	11,1	10,2	11,1	9,2	9,5	7,8	8,8
Secundario incompleto	25,6	22,6	18,2	18,7	16,7	17,9	16,8	16,5	17,3	15,8	14,7	15,2	15,6	14,1	14,5	10,7	13,5
Secundario completo	20,5	19,4	17,0	14,9	16,6	16,5	14,1	11,5	13,7	12,7	11,9	10,6	11,6	11,7	11,2	10,9	10,4
Terc/univ incompleto	25,4	21,6	21,0	17,4	19,7	17,9	17,1	13,5	16,3	14,3	13,6	10,6	14,3	13,5	12,8	10,7	14,0
Terc/univ completo	9,8	7,9	6,6	6,4	6,4	6,0	5,6	5,1	6,3	5,7	4,5	4,0	4,6	4,2	3,8	2,8	3,5

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, en base a EPH (INDEC).

d. La situación del trabajo informal en el país con datos desagregados por sexo, edad, raza y etnia.

A continuación se adjuntan los datos estadísticos oficiales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en relación con la tasa de empleo no registrado, desagregado por sexo y edad²⁸.

Tabla 12

Mercado de trabajo - EPH

Tasa de empleo no registrado ¹ según sexo, grupos de edad, posición en el hogar, nivel educativo, ramas de actividad, tamaño del establecimiento y calificación laboral																	
Total de aglomerados relevados																	
	I trim 03	II trim 03	III trim 03	IV trim 03	I trim 04	II trim 04	III trim 04	IV trim 04	I trim 05	II trim 05	III trim 05	IV trim 05	I trim 06	II trim 06	III trim 06	IV trim 06	I trim 07
Tasa de empleo no registrado de 14 años y más	48,0	49,2	49,7	49,6	48,7	48,3	47,7	48,9	47,5	47,2	46,1	45,5	44,3	44,1	43,1	42,9	41,5
Total	47,0	48,3	49,0	48,8	48,0	47,6	47,1	48,3	46,8	46,7	45,5	44,9	43,6	43,4	42,3	42,0	40,5
Sexo																	
Varones	41,5	43,8	44,2	43,7	43,6	42,7	42,6	43,6	41,8	41,2	41,4	40,8	38,3	39,0	38,1	37,7	35,7
Mujeres	53,5	53,6	54,4	55,0	53,6	53,5	52,6	54,2	53,1	53,3	50,5	49,8	50,1	48,7	47,5	47,3	46,7
Edad																	
Hasta 24 años	71,8	71,9	73,4	71,5	68,3	68,3	68,3	69,9	66,4	65,1	64,8	62,9	63,6	63,3	62,2	61,5	58,7
Entre 25 y 34 años	47,1	46,1	50,9	49,1	50,4	46,6	45,7	46,5	47,8	46,6	44,2	43,7	41,1	43,1	40,5	41,4	38,7
Entre 35 y 49 años	38,1	41,2	39,8	40,1	38,3	40,5	40,2	41,6	39,7	39,2	38,2	39,0	38,7	35,9	35,5	34,9	35,7
Entre 50 y 59 años	42,2	41,9	41,0	41,5	41,4	41,7	40,7	42,3	40,4	39,4	39,7	39,4	36,0	36,5	35,3	34,5	34,7
60 años y más	48,1	52,5	46,9	51,2	51,1	51,4	52,3	49,9	47,2	52,2	52,3	48,6	46,6	46,7	49,8	49,4	45,7
Posición en el hogar																	
Cabeza de familia	41,2	41,6	41,3	41,7	40,3	41,3	39,9	40,4	39,8	39,7	38,8	38,7	36,3	36,2	36,0	36,4	34,7
Cónyuge	49,4	48,8	51,0	50,3	51,5	49,8	50,4	51,7	49,5	50,4	48,4	47,6	45,9	44,2	43,0	40,3	40,7
Hijo	54,4	58,6	60,1	58,5	57,6	56,0	55,8	57,9	55,6	54,0	53,1	51,5	52,5	53,2	51,5	51,4	48,7
Otros	59,7	61,5	60,8	65,2	62,8	59,4	60,5	62,2	62,0	58,0	58,3	57,9	55,6	56,6	54,5	52,5	52,7
Nivel educativo																	

²⁸ Disponible en <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/bel/descargas/cuadros/1160.xls>

16

n calificación	72,0	73,6	75,2	75,3	73,5	73,4	75,5	76,2	74,1	73,4	72,5	73,0	71,1	70,8	70,7	69,7	67,
----------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----

otas:

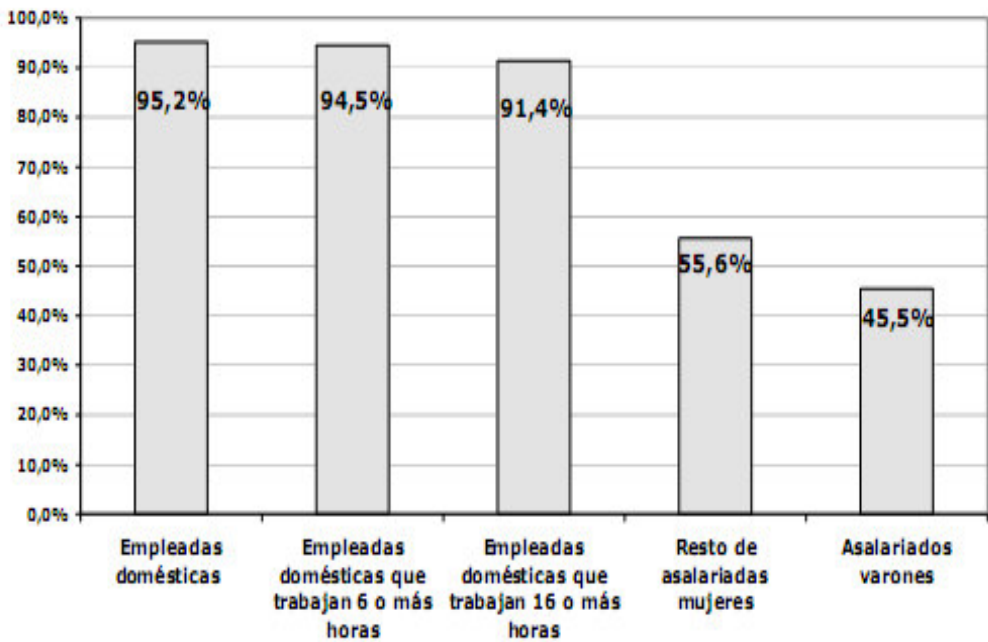
Tasa de empleo no registrado considerando a los asalariados de 18 años y más. De acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241), son los asalariados mayores de 18 años los que se encuentran obligados a realizar aportes a la seguridad social (Artículo 2). Por lo tanto, para el cálculo de la tasa de empleo no registrado se siguen los criterios metodológicos definidos por el INDEC con la única excepción de que en este caso se considera únicamente a los asalariados mayores de 18 años.

Tasa de empleo no registrado de 14 años o más, calculada siguiendo los criterios metodológicos del INDEC, tal como es presentada en el informe trimestral "Indicadores socioeconómicos" bajo la denominación "Asalariados sin descuento jubilatorio".

Incluye Incluye Administración pública y defensa, Asociaciones sindicales, empresariales y sociales, Servicios culturales y deportivos, entre otros.

Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, en base a EPH (INDEC).

Porcentaje de asalariados y asalariadas sin aportes al sistema jubilatorio²⁹



Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004.
Total de aglomerados relevados.

e. Número de mujeres que se desempeñan como trabajadoras del hogar, incluyendo las mujeres migrantes³⁰

La información oficial y más completa que pudimos hallar sobre trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico fue obtenida de un informe realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el año 2004. La información ha sido procesada por la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL-SSPTyEL-MTEySS) a partir de datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH – INDEC) en los principales aglomerados urbanos del país, durante el cuarto trimestre de 2004.

Según este estudio, “El servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo: prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres. Asimismo, es una ocupación relevante para el empleo femenino, agrupando para el total de aglomerados relevados por la EPH, en el cuarto trimestre del 2004, al 17,2% del total de mujeres ocupadas y al 22,7% del total de asalariadas de todo el país. Aproximadamente el 7% del total de ocupados

²⁹ Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina, 2004*, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/06servicio%20dom%C3%A9stico.pdf>

³⁰ Al encontrarse esta pregunta ubicada en la sección de empleo, se presenta la información referida al personal del servicio doméstico, sin alcanzar información sobre el trabajo doméstico no remunerado.

se inserta en esta actividad, porcentaje similar al registrado durante los años '902. Expandiendo los valores indicados al total de la población urbana se puede estimar que para la fecha indicada las trabajadoras en el servicio doméstico eran aproximadamente 911 mil³¹.

Las principales conclusiones a los que arriba este informe son las siguientes:

- El perfil de los asalariados que se desempeñan en el servicio doméstico es de mujeres adultas de bajo nivel educativo (el 79,8% cuenta sólo con estudios de hasta secundaria incompleta) que ocupan la posición de jefas de hogar.
- Pese a que una parte considerable de las mismas no nacieron en el lugar en el que residen actualmente, la presencia de migrantes recientes es relativamente marginal.
- Más de la mitad de las trabajadoras de esta ocupación se encuentra en el Área Metropolitana, aunque es en el NEA³² donde el servicio doméstico tiene un peso mayor sobre el conjunto de asalariadas.
- El marco regulatorio general de la actividad data de 1956 y establece derechos restringidos para los trabajadores del sector. Contempla sólo a quienes trabajan para un mismo empleador por lo menos cuatro horas diarias durante cuatro días a la semana. Por lo tanto, según las jornadas de trabajo observadas, el 52,8% de las empleadas domésticas no estarían incluidas en esta normativa. En el año 2000 la ley de reforma tributaria incluyó a las trabajadoras que trabajan 6 horas y más, normativa fuera de la cual se encontrarían igualmente un 9,4% de los ocupados.
- Casi el 80% de las asalariadas del servicio doméstico trabajan para un sólo empleador, un 12,3% trabajan para dos empleadores y un 8,5% lo hacen para tres o más hogares. Solamente un 6% del total lo hace sin retiro.
- En el NOA³³ se encuentra una mayor proporción de trabajadoras sin retiro, mientras que en Cuyo y en el Area Metropolitana se presenta una mayor proporción de trabajadoras con más de un empleador.
- Más de dos terceras partes trabajan menos de 35 horas semanales. Pero es importante señalar que entre ellas se encuentra un 54,2% que busca trabajar más tiempo.
- La precariedad laboral caracteriza las condiciones en que se desarrolla esta ocupación. Al 94,5% del total de las empleadas del servicio doméstico que trabajan 6 horas o más no se les descuentan los aportes jubilatorios³⁴. Asimismo, sólo un porcentaje muy reducido cuenta con otros beneficios sociales, tales como aguinaldo, vacaciones pagas, días por enfermedad u obra social.
- El desarrollo de la actividad laboral en la vivienda del empleador es un factor importante, que condiciona la elevada precariedad laboral de las trabajadoras del servicio doméstico³⁵.

Gráfico sobre la distribución de la Población Económicamente Activa femenina (PEA). Total urbano:

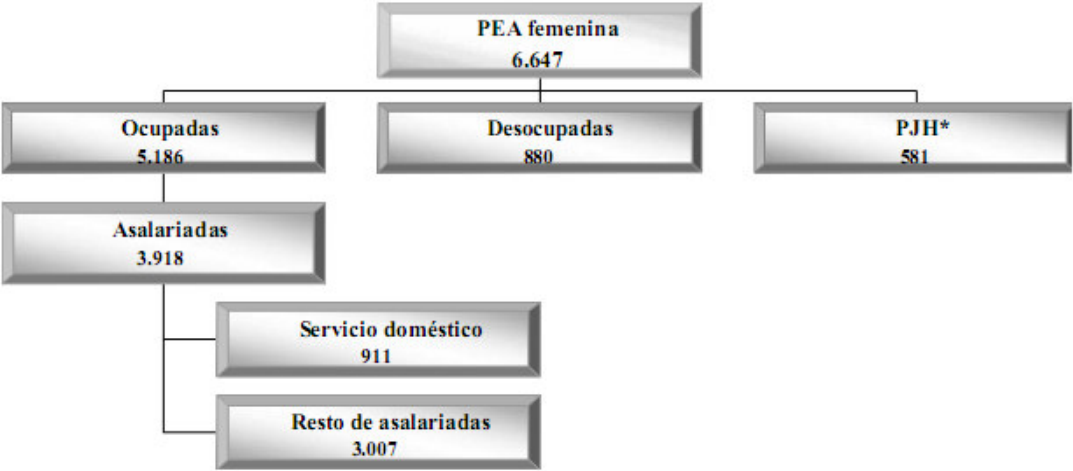
³¹ Según información publicada en un medio periodístico, la cantidad de trabajadoras del servicio doméstico es de alrededor de 1 millón. De esa cantidad, se estima que el 70% no están registradas. Cf. Ricardo Foglia, nota publicada en el diario La Nación, disponible en http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1283077.

³² Noreste argentino

³³ Noroeste argentino

³⁴ Cabe aclarar que tras la reforma introducida por la Ley 26.063, que permite al empleador a deducir del impuesto a las ganancias los sueldos abonados a las trabajadoras del servicio doméstico (a lo que se hizo referencia en el apartado 1 del presente cuestionario), la cantidad de empleadas registradas se incrementó de forma notable. Sin embargo, se estima que el 70% de ellas no están registradas. Cf. Ricardo Foglia, nota publicada en el diario La Nación, disponible en http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1283077.

³⁵ Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*, 2004, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/06servicio%20dom%C3%A9stico.pdf>



Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004.
Estimación para el total urbano. (*) Programa Jefes de Hogar

Gráfico sobre la Distribución de la población asalariada femenina según nivel educativo:

Nivel de Educación	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas	Total
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Hasta primaria incompleta	16,9%	4,6%	7,1%
Primaria completa y secundaria incompleta	62,9%	28,0%	35,0%
Secundaria completa y terciaria/universitaria incompleta	18,1%	39,5%	35,2%
Terciaria/universitaria completa	2,1%	27,9%	22,7%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH . IV-Trim-2004.
Total de aglomerados relevados.

Gráfico sobre la distribución de la población asalariada femenina según lugar de nacimiento y lugar de residencia en los últimos cinco años:

	Lugar de Nacimiento		Lugar de residencia de los últimos cinco años	
	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
En esta localidad	46,9%	69,5%	96,2%	97,1%
En otra localidad de esta provincia	11,8%	9,8%	1,2%	1,3%
En otra provincia	28,7%	17,6%	1,0%	1,4%
En un país limítrofe	8,7%	1,7%	0,8%	0,0%
En otro país	3,9%	1,4%	0,8%	0,2%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004.
Total de aglomerados relevados.

4) Especifique:

a. Quiénes son titulares de los derechos laborales con respecto a licencias para cuidar a hijos e hijas y cómo se implementan estos derechos.

La licencia paga por maternidad tiene reconocimiento expreso en la CEDAW (art. 11, 2 b), el PIDESC (art. 10, 2), y el Protocolo de San Salvador (art. 9, 2). Por su parte, la legislación nacional reconoce la licencia por maternidad a trabajadoras formales en relación de dependencia, pero no se reconoce igual derecho a las trabajadoras informales, monotributistas³⁶ o independientes, y, como ya fue mencionado, se excluye explícitamente a trabajadoras del servicio doméstico.

Conforme a la Ley de Contrato de Trabajo, las mujeres que den a luz cuentan con una licencia por maternidad de noventa días, divididos entre el período previo y posterior al parto. Durante esta licencia, el salario de la trabajadora es reemplazado por una asignación familiar que debe garantizar la percepción de una suma igual a su retribución (art. 177, Ley 20.744). Como ya fue señalado, la ley prevé también períodos adicionales de descanso para las mujeres que amamantan (artículo 179, ley 20.744).

A las mujeres que tuvieron un hijo se les permite optar por continuar con la relación laboral; rescindir el contrato de trabajo, con derecho a una compensación; o quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses (artículo 183, Ley 20.744). Estas últimas dos opciones se les reconocen también a las madres en supuestos justificados de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

En contraposición, la Ley de Contrato de Trabajo otorga dos días corridos de licencia por nacimiento a los trabajadores varones (artículo 158, Ley 20.744). A los hombres en relación de dependencia no se les reconoce tampoco la posibilidad de optar por quedar en situación de excedencia, ya sea por nacimiento de hijo o por cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

En el ámbito del empleo nacional, cabe mencionar que la Defensoría General de la Nación dictó la Resolución DGN N° 1271/08, que modificó el "*Régimen de Licencias de los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa*" (texto ordenado por la Resolución DGN N° 1151/07). Entre otras modificaciones, la Resolución citada incorporó la licencia por paternidad (15 días); la ampliación de la licencia por maternidad o paternidad en caso de nacimiento pretérmino o de niñas o niños que requieran cuidados especiales; el reconocimiento expreso del derecho a la licencia por maternidad si el hijo o hija naciera sin vida o falleciera en los días posteriores al nacimiento; la consagración de la posibilidad de los agentes de ambos sexos de quedar en situación de excedencia; el otorgamiento de una licencia especial para visitas a menores de edad que vivan en otras jurisdicciones con fines de adopción; la inclusión de una licencia especial por adaptación escolar y para asistir a reuniones escolares; y el reconocimiento de los mismos derechos otorgados a parejas heterosexuales, a las parejas conformadas por personas del mismo sexo.

b. Medidas legislativas y/o programas mediante los cuales el Estado provee el cuidado de los hijos e hijas mientras los padres y las madres laboran. (Ej. creación de guarderías o salas cuna).

La Ley 20.744, de Contrato de Trabajo, establece que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan (art. 179, Ley 20.744). Se advierte que la norma fija la obligación al empleador de trabajadoras mujeres que sean madres de niños pequeños, y no lo hace respecto a los trabajadores varones que tengan hijos de corta edad. Este artículo nunca fue reglamentado y su aplicación depende de la buena voluntad de las empresas o empleadores particulares.

Quienes se desempeñen en el ámbito del Poder Judicial Nacional y acrediten que sus hijos pequeños asisten a un jardín maternal, reciben una compensación dineraria en tal concepto. Idéntica disposición fue adoptada por el Ministerio Público Fiscal y de la Defensa.

c. Medidas legislativas y/o programas mediante los cuales el Estado aborda el cuidado de los adultos mayores.

³⁶ El Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes de la [ley](#) 24.977 (Modificada por Ley 25.865), más conocido como [Monotributo](#), consiste en concentrar en un único tributo el ingreso de un importe fijo, el cual está formado por un [componente previsual](#) (Seguridad Social) y otro [impositivo](#). Los sujetos que encuadren en la condición de pequeño contribuyente podrán optar por inscribirse en el presente régimen y deberán tributar el [impuesto](#) integrado, ingresando un importe mensual, de acuerdo con la categoría en que se encuentren.

En referencia a las medidas legislativas y programas mediante los cuales el Estado aborda el cuidado de los adultos mayores, hemos encontrado el Programa denominado "Plan Mayores" y la atención geriátrica a cargo del PAMI. Si bien ninguno de estos programas hace referencia concreta a facilitar el trabajo extra hogar de las mujeres a cargo de personas adultas mayores, podría ello obtenerse, así fuere, indirectamente.

El "Plan Mayores", cuya implementación está a cargo de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y de Desarrollo Social, tiene como principal objetivo garantizar la contención integral de mujeres y varones de la tercera edad mayores de 70 años sin ingresos fijos o suficientes para su sustento (Artículos 2º y 5º, inciso h), del Decreto N° 565/03, reglamentado por los artículos 2º y 3º, incisos c) y d), de la Resolución MTEySS N° 155/03).

Y por su parte, el PAMI³⁷ (Programa de Atención Médica Integral) brinda asistencia institucional integral y personal, de modo transitorio o permanente a sus afiliados mayores de 65 años dependientes o semidependientes y/o con grave deterioro psicofísico que requieran cuidados intensivos personales y especializados que no puedan ser brindados por el grupo familiar ni se encuadren en otras opciones prestacionales.

5) Describa las leyes, políticas y medidas que el Estado viene implementando para facilitar y promover el acceso de las mujeres al mercado laboral. Incluir en su respuesta:

En lo que respecta a la legislación, remitimos a la normativa indicada en la pregunta nro. 1 del presente cuestionario.

a. Los principales desafíos para que las mujeres accedan y permanezcan en el mercado laboral.

En las últimas décadas se han obtenido importantes avances para revertir la histórica exclusión de las mujeres del ámbito público y su reclusión al ámbito privado.

En el espacio público, es alentador advertir que hoy día contamos con una Presidenta elegida por el voto popular, que las Cámaras del Poder Legislativo Nacional tienen aproximadamente un 40% de su integración femenina, que tres Ministerios Nacionales son encabezados por mujeres³⁸, y que por primera vez dos juezas integran la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En este sentido, la tasa de participación de las mujeres en la política formal y espacios institucionales de poder ha ido aumentando de manera constante desde que se obtuvo el sufragio femenino. Sin embargo, la paridad de géneros aún parece una meta lejana.

En cuanto al empleo en el ámbito privado, la creciente incorporación de las mujeres al trabajo extra-doméstico ha configurado una de las transformaciones sustantivas en el mercado laboral local durante las últimas décadas, pero las mujeres continúan teniendo menores índices de participación en el mercado de trabajo, mayores tasas de desempleo y significativas diferencias de remuneraciones en comparación con los hombres.

El empleo femenino, ya sea en el ámbito público o privado, sigue caracterizándose por prácticas de segregación horizontal y vertical por sexo que redundan en diferencias en las oportunidades laborales de varones y mujeres.

Según consideraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principales factores que contribuyen a la segregación ocupacional horizontal en función del sexo son las actitudes sociales y culturales hacia lo que constituye un empleo "masculino" o "femenino" y la desigualdad de género presente en la educación y la formación, que conduce a los dos sexos a ser orientados (o a orientarse ellos mismos) hacia profesiones y trabajos diferentes³⁹. Puede acotarse que estas circunstancias se combinan con la jerarquización de las actividades típicamente masculinas en desmedro de las consideradas tradicionalmente femeninas. Pero además de esta socialización diferenciada, también existen factores de discriminación directa que excluyen a las mujeres del acceso a ciertos empleos. En Argentina, se conocen dos importantes casos judiciales colectivos iniciados a raíz de la falta de contratación de mujeres por parte de dos empresas. En el primero de ellos, conocido como caso "Freddo", la justicia consideró como discriminatoria hacia las mujeres la política de contratación de una cadena de

³⁷ El Programa de Atención Médica Integral es una Obra Social de jubilados y pensionados de nuestro país que se encuentra bajo control estatal.

³⁸ Ministerio de Defensa, a cargo de la Dra. Nilda Garré; Ministerio de Desarrollo Social, a cargo de la Dra. Alicia Margarita Kirchner; Ministerio de Industria, a cargo de la Lic. Débora Adriana Giorgi.

³⁹ Cf. OIT, *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puesto de dirección*, 2004, disponible en <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F61986410/Romper%20el%20techo%20de%20cristal.pdf>. Verbigracia, la ingeniería, las ciencias físico-químicas y la administración de los servicios de salud son considerados como empleos "masculinos" y el trabajo de bibliotecarias, enfermeras y docentes (especialmente en la instrucción primaria) son considerados como empleos "femeninos".

heladerías que no contrataba a mujeres para la atención al público⁴⁰. El otro caso, iniciado en fecha más reciente, se dirigió contra una empresa de transporte público de pasajeros que no contrataba mujeres para conducir los colectivos, por considerar que incurría en una discriminación por razones de sexo/género. En un primer momento, la justicia hizo lugar al pedido y condenó a la empresa al cese de la discriminación de género debiendo contratar personal femenino hasta alcanzar un treinta por ciento de la planta de chóferes existentes⁴¹. Sin embargo, la Corte de Justicia de Salta resolvió hacer lugar a los recursos deducidos por los demandados y dejó sin efecto el mecanismo establecido en la sentencia impugnada. Dispuso con relación al fondo del asunto que la demanda resulta procedente sólo a los fines preventivos, para que en futuras contrataciones se asegure que la postulación de mujeres será analizada por las empresas prestadoras sin tomar en cuenta su condición femenina sino en base a los mismos requisitos que los exigidos a los hombres⁴².

Los altos índices de segregación ocupacional vertical se configuran por las mayores dificultades que encuentran las mujeres para acceder a los cargos jerárquicos. Aún en los casos en que hombres y mujeres trabajan en las mismas categorías de empleo, los primeros desempeñan el trabajo más calificado, el de mayor responsabilidad o el mejor remunerado. Incluso en los empleos donde predominan las mujeres existe también una segregación vertical, donde es más probable que los hombres ocupen los puestos más altos y mejor remunerados, perpetuándose así lo que se ha dado en llamar el “techo de cristal”.

Además, las mujeres tienden a ser excluidas de las redes informales dominadas por los hombres dentro de las empresas, que son esenciales para el desarrollo de la carrera profesional⁴³.

Por otro lado, en tanto las mujeres continúan asumiendo en forma sustantiva las tareas del ámbito doméstico, su actividad se prolonga en una doble jornada laboral que involucra una sobrecarga de trabajo que limita sus oportunidades laborales, además de restringir su acceso al ocio y a oportunidades de capacitación y participación social.

En la Ciudad de Buenos Aires, un estudio del 2000 encontró que aproximadamente un 46% de mujeres, de entre 30 y 44 años de edad, compartían la responsabilidad de sostener económicamente a la familia, pero los hombres, en términos generales, han ido más lentamente al compartir las responsabilidades domésticas.⁴⁴ Otra investigación desarrollada en 2005 muestra que el reparto de las responsabilidades familiares sigue siendo desigual; tanto en lo que hace a las tareas domésticas como a la crianza de los hijos, los resultados son contundentes en ubicar a las mujeres como las principales responsables⁴⁵. Otra investigación, también desarrollada en la Ciudad de Buenos Aires, aporta los datos siguientes: a) El 90% de las mujeres se ocupa de las tareas domésticas, cuya dedicación implica diariamente 7 horas y 20 minutos; b) La jornada de trabajo de las mujeres ocupadas se compone de 7 horas 16 minutos en el empleo remunerado y 4 horas 17 minutos en el trabajo doméstico: total de 11 horas 33 minutos diarios; c) El trabajo doméstico es la actividad que –en promedio para todas las mujeres de la ciudad- insume el mayor tiempo diario; d) El trabajo doméstico no tiene retiro. Las mujeres comienzan, desde muy chicas, a colaborar con las tareas del hogar y no dejan de hacerlo; e) Entre las tareas domésticas, el 75% del tiempo se aplica a cuidado de niños y ancianos, limpieza, preparación de comidas y compras; f) El cuidado de los niños es la segunda actividad simultánea⁴⁶.

En particular, el condicionamiento que la presencia de niños en el hogar impone a la actividad de sus miembros es relevante, habida cuenta de la restringida disponibilidad de servicios para el cuidado de los pequeños, condicionamiento aún mayor para los hogares de menores ingresos. En nuestro país el Estado no provee dispositivos públicos generalizados de jardines maternos ni de asignación especial para tales propósitos. Asimismo, si bien los mismos están previstos en la ley de contrato de trabajo, su falta de reglamentación general y el alto nivel de no registración del mercado local, involucran un acceso ciertamente acotado. En estas condiciones,

⁴⁰ Cf. Fundación de Mujeres en Igualdad y Otro C/Freddo SA s/Amparo”, Cám. Nac. Civil, Sala H, 16 de diciembre de 2002.

⁴¹ Sisnero Mirta Graciela, Caliva Lía Verónica, Bustamante Sandra, Fundación entre Mujeres c/TADELVA S.R.L. y otros s/amparo, Cám. Apel. en lo Civil y Comercial, Sala V, Salta, 18 de noviembre de 2009.

⁴² Sisnero Mirta Graciela, Caliva Lía Verónica, Bustamante Sandra, Fundación entre Mujeres c/TADELVA S.R.L. y otros s/amparo, Corte de Justicia de Salta, 8 de junio de 2010.

⁴³ Cf. OIT, *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puesto de dirección*, ob. cit.

⁴⁴ Cf. Bergallo, P., *¿Un techo de cristal? Selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires*, en *El derecho a la Igualdad*, Gargarella, R. y Alegre, M. (comps.), Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007.

⁴⁵ Estudio desarrollado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres del Ministerio de Trabajo, cf. Clarín, 8 de marzo de 2006.

⁴⁶ Cfr. Consejo Nacional de la Mujer, “Metodologías para la medición del uso del tiempo con perspectiva de género”, cit., pp. 19 y 20.

asumir la responsabilidad principal del cuidado de los niños importa una severa restricción para la participación económica extra-doméstica de las mujeres⁴⁷.

b. Medidas específicas destinadas a facilitar el acceso al empleo de las mujeres de menos recursos, como las mujeres indígenas y afrodescendientes

El único programa específico que hemos podido hallar sobre este aspecto es el Programa regional "Formujer", que estaba destinado a facilitar la formación profesional y técnica de mujeres de bajos ingresos, y que se ha encontrado bajo la órbita del Programa de Calidad del Empleo y Formación Profesional. Tal programa, cuyos proyectos pilotos han sido encarados por el Ministerio de Trabajo Nacional, ya no se encuentra vigente; el mismo ha tenido aplicación entre los años 2000 y 2004.

Por otra parte, se encuentran otras medidas que facilitan el acceso al empleo de las mujeres en general, por ende, también aplicables a las mujeres de bajos recursos. Ellos son, la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), y el Seguro de Capacitación y Empleo (SCYE).

La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) -creada por Acta Acuerdo N° 57 en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 28 de octubre de 1998 por iniciativa de la OIT- se establece como un espacio de interacción entre representantes gubernamentales, sindicales y empresariales para evaluar políticas a favor de la equidad de género, y promover el diálogo social y fortalecer las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculados.

La Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) es el Área responsable de instrumentar políticas de Estado para que en todos los programas y acciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se incorpore la perspectiva de género.

El Seguro de Capacitación y Empleo (SCYE), es el conjunto de servicios destinados a apoyar a las personas en la búsqueda activa de empleo, puesto en marcha por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social⁴⁸.

c. Mecanismos existentes para abordar las necesidades y protección laborales de las mujeres migrantes

No se conocen medidas específicas sobre este aspecto.

d. Reglamentación laboral de las trabajadoras del hogar.

El Régimen del servicio doméstico se encuentra regulado por el decreto-ley 236/56⁴⁹ y alcanza a los empleados de ambos sexos, mayores de 16 años, que presten servicios en relación de dependencia dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico. Se considera que se encuentran en relación de dependencia quienes presten servicios: i) durante un tiempo igual o mayor a un mes, ii) trabajen cuatro o más horas diarias, iii) trabajen por cuatro días o más a la semana para el mismo empleador (art. 1º, Dec.-Ley 236/56). Los trabajadores que no cumplan con estas pautas prestan sus servicios en forma independiente.

El servicio doméstico está expresamente exceptuado de los alcances de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 2, Ley 20.744) y de la Ley de Jornada de Trabajo (art. 1º, Ley 11.544), exclusiones que redundan en perjuicio de sus derechos.

Como sucede con la legislación de la seguridad social, el régimen laboral de estos trabajadores dista mucho del previsto para los restantes empleados en relación de dependencia. Si bien el trato diferenciado en algunos aspectos podría estar justificado por las características específicas del empleo, otras desigualdades en el otorgamiento de ciertos derechos resultan muy difícilmente justificables. Así, la jornada diaria del personal doméstico sin retiro puede extenderse hasta 12 horas, teniendo derecho a un descanso semanal de tan solo un día, que incluso puede ser fraccionado en dos medios días. En el caso de las empleadas con retiro no se prevé ningún tipo de límite a la jornada diaria. En tanto, los otros trabajadores cuentan con una

⁴⁷ Cf. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005*, Ministerio de Trabajo, 2005, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/05situacion%20lab.%20mujeres.pdf>.

⁴⁸ La Resolución 374/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establece la extensión de la vigencia de las prestaciones previstas en el Seguro de Capacitación y Empleo, cuyos vencimientos se hayan producido con anterioridad al 31 de diciembre de 2009.

⁴⁹ Dictado durante la dictadura militar por Onganía.

jornada limitada de 8 horas diarias o de 48 horas en la semana. Además, se les reconoce un descanso semanal de un día y medio durante los fines de semana.

Tampoco se les reconoce licencia especial por fallecimiento de un familiar cercano o para rendir un examen. Y resulta sorprendente que no se contemple la contingencia de la maternidad en una actividad desarrollada prácticamente en su totalidad por mujeres⁵⁰. Tampoco se contempla cobertura ante accidentes de trabajo. En 1997, por Decreto N° 491/97 se incorporó a los trabajadores de esta actividad bajo el ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos de Trabajo. Sin embargo, dicha medida no se ha hecho efectiva debido a que aún no se ha reglamentado.

A continuación, se presenta en forma comparada el régimen laboral aplicable a los trabajadores del servicio doméstico y a los demás empleados en relación de dependencia, destacando algunas de las diferencias más importantes:

	Régimen del personal doméstico	Régimen de otros trabajadores en relación de dependencia
Jornada laboral	Jornada máxima diaria de 12 hs. (Art. 4, incs. a) y b) dec.-ley 236/56. Reconoce derecho a un reposo nocturno de 9 hs. y a un descanso diario de 3 hs. Esta norma no se aplica a los trabajadores con retiro). No se prevé límite máximo semanal.	No puede exceder de 8 hs. diarias o 48 hs. semanales (Art. 1° ley 11.544. Se considera únicamente el régimen general).
Descanso semanal	24 hs. corridas de descanso semanal o dos medios días “teniendo en cuenta las necesidades del empleado y del empleador” (Art. 4, inc. b) dec.-ley 236/56).	Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 hs. del día sábado hasta las 24 hs. del día siguiente (Art. 204 LCT. Se prevén excepciones, pero en tales casos el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración).
Descanso anual	a) 10 días hábiles con una antigüedad superior a 1 año e inferior a 5 años b) 15 días hábiles con antigüedad superior a 5 años e inferior a 10 años c) 20 días hábiles con antigüedad superior a 10 años El empleador tiene derecho a fijar la fecha de las vacaciones debiendo dar aviso con 20 días de anticipación (Art. 4, inc. c) dec.-ley 236/56).	a) 14 días corridos con una antigüedad inferior a 5 años. ⁵¹ b) 21 días corridos con antigüedad mayor a 5 años e inferior a 10 años. c) 28 días corridos con antigüedad mayor a 10 años e inferior a 20 años. d) 35 días corridos con antigüedad mayor a 20 años. ⁵² El empleador debe conceder las vacaciones en el período comprendido del 1° de octubre al 30 de abril del año siguiente, debiendo dar aviso previo de 45 días.
Licencia por enfermedad y accidentes de trabajo	30 días al año de licencia por enfermedad (Art. 4, inc. d) dec.-ley 236/56. Esta norma no se aplica a los trabajadores con retiro). Si agotada dicha licencia, el empleado no pudiere reincorporarse o se enfermare nuevamente, el empleador podrá considerar disuelto el	3 meses al año, si la antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y 6 meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 6 y 12 meses respectivamente,

⁵⁰ Cf. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestres de 2005*, op. cit.

⁵¹ No se requiere antigüedad mínima. Para gozar de toda la licencia, hace falta haber trabajado como mínimo la mitad de los días hábiles del año. Si no trabajó como mínimo durante ese tiempo, se computa un día de licencia por cada 20 días trabajados (arts. 150, 151 y 153 LCT).

⁵² En realidad, no existen diferencias en el tratamiento de los primeros supuestos de licencia ordinaria (como la regulación de la licencia ordinaria está contemplada en el Régimen del empleo doméstico en días hábiles, y en la LCT en días corridos, podría parecer erróneamente que el segundo tiene mayor extensión). Únicamente existe una consagración más amplia del derecho a la licencia ordinaria en la LCT a los trabajadores que exceden los 20 años de antigüedad en el empleo.

	contrato de trabajo, sin derecho a indemnización por parte del empleado (Art. 6 dec. 7979/56). No se prevé licencia por accidente de trabajo	según su antigüedad fuese inferior o superior a 5 años (art. 208, Ley 20.744). Si agotados dichos plazos el trabajador no pudiera reincorporarse, se le conservará el empleo durante 1 año (art. 211, Ley 20.744).
Preaviso	a) 5 días si la antigüedad es inferior a 2 años b) 10 días si la antigüedad es mayor a 2 años (art. 8, dec. ley 236/56).	a) 1 mes si la antigüedad es inferior a 5 años b) 2 meses si la antigüedad es superior a 5 años (art. 231, inc. b), Ley 20.744).
Indemnización por despido sin justa causa	Se reconoce a los trabajadores que tengan una antigüedad mayor a 1 año. La indemnización consiste en medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses (Art. 9 dec.-ley 236/56).	Se reconoce 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses. El importe no podrá ser inferior a 1 mes de sueldo.
Licencias especiales	_____	Se reconocen las siguientes licencias especiales: a) Por nacimiento de hijo, 2 días corridos a los trabajadores varones. Ya fue indicado que las trabajadoras gozan de una licencia por maternidad a cargo de la seguridad social de 90 días (art. 177, Ley 20.744). b) Por matrimonio, 10 días corridos. c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijo o de padres, 3 días corridos. d) Por fallecimiento de hermano, un 1 día. e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario (Art. 158, ley 20.744).
Despido por causa del embarazo	_____	Se presume que el despido responde al embarazo cuando se realiza dentro de los 7 meses y medio anteriores o posteriores al parto y se prevé una indemnización calificada (Art. 178. La indemnización calificada es igual a un año de remuneraciones, acumulable a la indemnización por despido sin justa causa, cf. arts. 183 y 245, ley 20.744).
Descansos diarios por lactancia	_____	Se reconocen 2 descansos diarios de media hora cada uno durante un año (art. 179, Ley 20,744).
Estado de excedencia	_____	Da opción a la mujer de reincorporarse al trabajo luego de la licencia por maternidad, rescindir el contrato, o permanecer en situación de excedencia por un periodo no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses (art. 183, Ley 20.744).

e. En las respuestas a los incisos b), c) y d) indicar sistemas de monitoreo existentes para vigilar su cumplimiento.

En el ámbito del Ministerio de Trabajo existe un Tribunal del Servicio Doméstico, que se encarga de tramitar todas las acciones que se producen por irregularidades que surjan entre las personas que trabajen en el servicio doméstico y sus empleadores. Funciona como un juzgado ordinario, aunque está en sede administrativa y no pertenece al Poder Judicial. Los juzgados laborales intervienen frente a una apelación presentada a un dictamen de esa institución.

6) Indique los mecanismos jurídicos internos disponibles para las mujeres víctimas de discriminación en la esfera laboral.

Los mecanismos jurídicos internos disponibles para las mujeres víctimas de discriminación en la esfera laboral son los disponibles en general para reclamar ante cualquier vulneración de derechos. No se conoce ninguna instancia específica que recibe este tipo de denuncias en particular. Sin embargo, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) es un organismo descentralizado que busca garantizar a todas las personas cuyos derechos se ven afectados al ser discriminadas, los mismos derechos y garantías de los que goza el conjunto de la sociedad, es decir, un trato igualitario. Entre otras acciones, el INADI recibe denuncias sobre conductas discriminatorias, analiza su admisibilidad e instruye aquellas que son aceptadas como denuncias por discriminación, y deriva al área Legal y Técnica todas las denuncias que puedan ser tratadas a través de audiencias de conciliación y aquellas que serán tomadas para producir un dictamen jurídico.

Segunda Sección: El ámbito de la educación

1) Detalle las principales normas del marco jurídico nacional que protegen el derecho a la educación en condiciones de igualdad y equidad. Incluir normas que protegen de manera específica el derecho a la educación de las mujeres y las niñas.

La Constitución Nacional reconoce a todas las personas que habitan en el país, sin distinción de sexos y género, el derecho a la educación y a la enseñanza (art. 14 CN). Asimismo, muchos de los tratados internacionales que poseen jerarquía constitucional dentro de nuestro marco jurídico nacional reconocen el derecho a la educación en igualdad de condiciones (arts. 2 y 26.1, DUDH; art.13.1, PIDESC; art. 10, CEDAW; art. 28.1, CDN; arts. II y XII, Declaración Americana; y art. 13, Protocolo de San Salvador). En especial, el artículo 10 de la CEDAW obliga a los Estados a adoptar medidas apropiadas para garantizar a mujeres y varones:

“a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional; b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad; c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza; d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios; e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres; f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente; g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física; h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia”.

A nivel nacional, la Ley de Educación N° 26.206 incluye entre los fines y objetivos de la política educativa nacional “Asegurar condiciones de igualdad, respetando las diferencias entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo” (art. 11.f) y “Garantizar a todos/as el acceso y las condiciones para la permanencia y el egreso de los diferentes niveles del sistema educativo, asegurando la gratuidad de los servicios de gestión estatal, en todos los

niveles y modalidades” (art. 11.h). El Título V de la Ley fija las Políticas de Promoción de la Igualdad Educativa “destinadas a enfrentar situaciones de injusticia, marginación, estigmatización y otras formas de discriminación, derivadas de factores socioeconómicos, culturales, geográficos, étnicos, de género o de cualquier otra índole, que afecten el ejercicio pleno del derecho a la educación” (art. 79). Se establece que estas políticas deben asegurar las condiciones necesarias para la inclusión, el reconocimiento, la integración y el logro educativo de todos/as los/as niños/as, jóvenes y adultos en todos los niveles y modalidades, principalmente los obligatorios, para lo cual obliga al Estado a asignar los recursos presupuestarios con el objeto de garantizar la igualdad de oportunidades y resultados educativos para los sectores más desfavorecidos de la sociedad (art. 80). En especial, el art. 81 de la Ley de Educación Nacional obliga a las autoridades a adoptar medidas para garantizar “el acceso y la permanencia en la escuela de las alumnas en estado de gravidez, así como la continuidad de sus estudios luego de la maternidad, evitando cualquier forma de discriminación que las afecte”. Se prevén medidas específicas como la existencia de salas de lactancia en los establecimientos educativos. A su vez, las alumnas madres en condición de pre y posparto pueden ser incluidas en la modalidad de educación domiciliaria y hospitalaria.

Otras leyes nacionales apuntan a cuestiones específicas vinculadas a la educación. La Ley Nacional Nº 25.273 crea un régimen especial de inasistencias justificadas (30 días antes o después del parto, continuados o fraccionados y 1 hora diaria para amamantamiento por el lapso de 6 meses a partir de su incorporación a la escuela) para alumnas embarazadas que cursen los ciclos de Enseñanza General Básica, Polimodal y Superior No Universitaria en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal, que no posean una reglamentación con beneficios iguales o mayores a los que otorga esta ley. A su vez, la Ley Nacional Nº 25.584 prohíbe impedir la prosecución normal de estudios en establecimientos de educación pública a alumnas embarazadas o madres en periodo de lactancia. Esta prohibición fue extendida a establecimientos oficiales y privados de educación pública de todo el país y en todos los niveles de sistema mediante la Ley Nacional Nº 25.808⁵³. Esta ley asimismo, obliga a las autoridades educativas del respectivo establecimiento, en cuanto a la estudiante embarazada, a autorizar los permisos que, en razón de su estado sean necesarios para garantizar tanto su salud física y psíquica como la del ser durante su gestación y el correspondiente período de lactancia.

La Ley Nacional Protección Integral de derechos de las niñas, niños y adolescentes Nº 26.061 también reconoce el derecho a la educación (art. 15) y su gratuidad (art. 16), así como la prohibición a las instituciones educativas de imponer medidas correctivas o sanciones por causa de embarazo, maternidad o paternidad (art.17).

El Programa Nacional de Educación Sexual Integral en los Establecimientos Educativos, creado a través de la ley Nº 26.150, tiene entre sus objetivos incorporar la educación sexual integral dentro de las propuestas educativas (art. 3.a) y procurar la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres (art. 3.e).

Por su parte, la Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género, Nº 26.485, prevé la necesidad de incluir en los contenidos mínimos curriculares “la perspectiva de género, la igualdad entre los sexos, la democratización de las relaciones familiares, la vigencia de los derechos humanos y la deslegitimación de modelos violentos de resolución de conflictos” (art. 11.3.a). A su vez, se propone promover medidas para incluir en los planes de formación docente, la detección precoz de la violencia contra las mujeres (art. 11.3.b). También se proponen medidas tales como, prever la escolarización inmediata de las/os niñas/os y adolescentes que se vean afectadas/os, por un cambio de residencia derivada de una situación de violencia, hasta que se sustancie la exclusión del agresor del hogar (art. 11.3.c); promover la incorporación de la temática de la violencia contra las mujeres en las currículas terciarias y universitarias, tanto en los niveles de grado como de post grado (art. 11.3.d), así como promover la revisión y actualización de los libros de texto y materiales didácticos con la finalidad de eliminar los estereotipos de género y los criterios discriminatorios, fomentando la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y varones (art. 11.3.e).

2) Facilite información sobre:

a. La tasa de analfabetismo, según sexo, edad, raza, etnia y región (urbana y rural).

⁵³ La ley también incorpora la protección a los estudiantes en su carácter de progenitores.

Cuadro 7.1 Total del país. Población de 10 años o más por condición de alfabetismo y sexo según grupos de edad.
Año 2001

Grupos de edad	Población de 10 años o más	Condición de alfabetismo					
		Alfabetos			Analfabetos		
		Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total	29.439.635	28.672.608	13.823.371	14.849.237	767.027	371.852	395.175
10-14	3.427.200	3.390.261	1.716.520	1.673.741	36.939	22.224	14.715
15-19	3.188.304	3.157.872	1.594.512	1.563.360	30.432	18.518	11.914
20-24	3.199.339	3.160.571	1.574.968	1.585.603	38.768	22.971	15.797
25-29	2.695.341	2.660.363	1.309.282	1.351.081	34.978	20.211	14.767
30-34	2.364.903	2.326.847	1.138.816	1.188.031	38.056	20.882	17.174
35-39	2.229.617	2.183.194	1.061.983	1.121.211	46.423	24.617	21.806
40-44	2.136.536	2.080.859	1.013.678	1.067.181	55.677	29.469	26.208
45-49	1.971.911	1.909.749	927.058	982.691	62.162	32.077	30.085
50-54	1.850.481	1.775.671	857.200	918.471	74.810	37.927	36.883
55-59	1.504.046	1.438.793	686.414	752.379	65.253	31.745	33.508
60-64	1.284.337	1.222.554	569.214	653.340	61.783	28.045	33.738
65-69	1.109.788	1.052.504	474.672	577.832	57.284	24.872	32.412
70-74	996.525	941.401	400.297	541.104	55.124	22.129	32.995
75-79	727.895	680.578	271.496	409.082	47.317	17.559	29.758
80 y más	753.412	691.391	227.261	464.130	62.021	18.606	43.415

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.

Cuadro 7.2 Total del país según provincia. Población de 10 años o más por condición de alfabetismo y sexo
Año 2001

Provincia	Población de 10 años o más	Condición de alfabetismo					
		Alfabetos			Analfabetos		
		Total	Vórones	Mjeres	Total	Vórones	Mjeres
Total	29.439.635	28.672.608	13.823.371	14.849.237	767.027	371.852	395.175
Ciudad de Buenos Aires	2.468.474	2.457.299	1.088.100	1.359.199	11.175	4045	7.130
Buenos Aires	11.400.404	11.219.947	5.406.154	5.813.793	180.457	85.480	94.977
24 Partidos del Gran Buenos Aires	7.140.425	7.029.314	3.379.186	3.650.128	111.111	48.849	62.262
Pasto de la Provincia de Buenos Aires	4.259.979	4.190.633	2.026.968	2.163.665	69.346	36.631	32.715
Catamarca	256.906	249.372	123.478	125.894	7.534	3.858	3.676
Chaco	744.237	684.821	340.715	344.106	59.416	28.391	31.025
Chubut	329.381	319.250	159.442	159.808	10.131	4.800	5.331
Córdoba	2.522.375	2.469.251	1.185.280	1.283.971	53.124	27.784	25.340
Corrientes	715.107	668.734	326.206	342.528	46.373	23.970	22.403
Entre Ríos	928.446	899.812	435.358	464.454	28.634	15.880	12.754
Formosa	362.783	341.094	171.621	169.473	21.689	9.565	12.124
Jujuy	467.746	445.570	222.109	223.461	22.176	6.452	15.724
La Pampa	244.514	237.940	117.704	120.236	6.574	3.656	2.918
La Rioja	224.375	218.829	108.529	110.300	5.546	3.075	2.471
Mendoza	1.277.413	1.236.372	555.533	640.839	41.041	20.176	20.865
Misiones	717.109	672.801	337.150	335.651	44.308	21.203	23.105
Nauquén	375.320	362.506	179.875	182.631	12.814	6.106	6.708
Río Negro	440.867	424.242	209.727	214.515	16.625	8.043	8.582
Salta	812.920	775.007	384.108	390.899	37.913	15.206	22.707
San Juan	488.879	474.455	228.258	246.197	14.424	7.824	6.600
San Luis	289.622	281.080	138.676	142.404	8.542	4.911	3.631
Santa Cruz	154.821	152.536	78.010	74.526	2.225	1.109	1.116
Santa Fe	2.484.416	2.423.251	1.163.353	1.259.898	61.165	30.544	30.621
Santiago del Estero	607.782	571.057	284.309	286.738	36.715	19.030	17.685
Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur	78.839	78.310	40.155	38.155	529	237	292
Tucumán	1.046.899	1.009.002	489.521	519.481	37.897	20.507	17.390

Nota: la evaluación de los resultados del Censo 2001, realizada por el INDEC y las Direcciones Provinciales de Estadística y Censos, ha estimado los niveles de omisión censal que habrían alcanzado el total del país y sus veinticuatro jurisdicciones. En ese conjunto sobresale la Ciudad de Buenos Aires cuya omisión superior a la estimada para el total del país y el resto de las jurisdicciones. La omisión de viviendas, hogares y personas es uno de los errores que más comúnmente afecta a los resultados de los censos; por ello, una vez que se obtienen las cifras finales, se procede a su evaluación. Se trata de una tarea habitual que contribuye al mejor uso de la información censal. Los informes de la evaluación del Censo 2001 serán difundidos en la Serie "Desarrollo Metodológico".

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.

b. Número de alumnos/alumnas matriculados en las escuelas públicas según sexo en todos los niveles educativos (escuela primaria, secundaria, terciaria y universidad).

Año 2008: Educación de Jóvenes y Adultos
4.2.1. Alumnos y porcentaje de mujeres del sector de gestión estatal por nivel de enseñanza según división político-territorial

División político-territorial	Total		Nivel/ciclo de enseñanza			
			Primario		Secundario	
	Alumnos	% mujeres	Alumnos	% mujeres	Alumnos	% mujeres
Total País	630.455	54.0	246.279	54.4	384.176	53.7
Ciudad de Buenos Aires	37.038	54.1	5.471	57.8	31.567	53.5
Buenos Aires	241.860	53.2	92.943	52.9	148.917	53.5
Conurbano	135.401	54.7	54.131	54.8	81.270	54.6
Buenos Aires Resto	106.459	51.4	38.812	50.2	67.647	52.0
Catamarca	4.652	49.4	2.113	41.2	2.539	56.2
Córdoba	40.895	55.9	8.170	59.7	32.725	55.0
Corrientes	11.448	53.2	6.387	45.9	5.061	62.4
Chaco	26.352	57.9	14.334	58.1	12.018	57.6
Chubut	9.167	55.6	3.084	54.5	6.083	56.1
Entre Ríos	21.252	51.4	10.180	49.7	11.072	52.9
Formosa	10.600	62.4	6.476	68.1	4.124	53.4
Jujuy	16.032	56.5	4.331	69.3	11.701	51.7
La Pampa	4.050	59.9	2.322	52.8	1.728	69.4
La Rioja	4.820	49.5	2.299	49.2	2.521	49.8
Mendoza	27.567	50.1	11.478	46.4	16.089	52.8
Misiones	27.849	52.3	15.778	55.1	12.071	48.6
Neuquén	13.841	53.7	2.749	56.3	11.092	53.1
Río Negro	17.461	55.1	3.674	62.2	13.787	53.2
Salta	24.416	53.1	8.202	57.1	16.214	51.1
San Juan	8.558	46.8	5.170	44.1	3.388	50.9
San Luis	1.943	50.8			1.943	50.8
Santa Cruz	7.459	49.3	4.462	45.9	2.997	54.2
Santa Fe	39.599	59.1	19.089	61.1	20.510	57.3
Santiago del Estero	8.730	54.5	4.346	57.9	4.384	51.1
Tucumán	20.508	53.4	12.725	53.4	7.783	53.3
Tierra del Fuego	4.358	53.3	496	55.2	3.862	53.1

Fuente : Relevamiento Anual 2008. DiNIECE. Ministerio de Educación.

Nota:

Se incluyen 3.379 alumnos de alfabetización con terminalidad.

Realización: 26/11/09 Gestión de la información.

MINISTERIO DE EDUCACION
Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa
Red Federal de Información Educativa

Porcentaje de alumnas y alumnos matriculados como estudiantes de grado de la Universidad de Buenos Aires (universidad pública).⁵⁴

Cuadro 1. Población estudiantil de grado.
Años 1992, 1996, 2000 y 2004. Valores absolutos.

	Años censales			
	1992	1996	2000	2004
Población estudiantil de grado	168.808	183.347	253.260	293.358

Fuente: UBA. Censos de Estudiantes. Años 1992, 1996, 2000 y 2004.

Como puede observarse en el gráfico que se presenta a continuación, la participación femenina en la población estudiantil de grado ha sido mayoritaria en el período 1992-2004, con una

⁵⁴ Universidad de Buenos Aires. Secretaría de Asuntos Académicos. *Censo Estudiantes.04*, disponible en <http://www.uba.ar/institucional/censos/Estudiantes2004/censo-estudiantes.pdf>

tendencia que refuerza el predominio de las mujeres, si bien su participación porcentual es muy similar en el último período intercensal (2000-2004).⁵⁵

Cuadro 2. Población estudiantil de grado según sexo.
Años 1992, 1996, 2000 y 2004. En porcentajes.

Sexo	Años censales			
	1992	1996	2000	2004
Varón	45,4	41,7	39,8	39,4
Mujer	54,6	58,3	60,2	60,4
Sin datos	0,0	0,0	0,0	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: UBA. Censos de Estudiantes. Años 1992, 1996, 2000 y 2004.

Cuadro 1. Evolución de los estudiantes de posgrado.
Años 1992, 1996, 2000 y 2004.

	Años censales			
	1992	1996	2000	2004
Estudiantes de posgrado	4.592	5.082	8.809	13.536

Fuente: UBA. Censos de Estudiantes. Años 1992, 1996, 2000 y 2004.

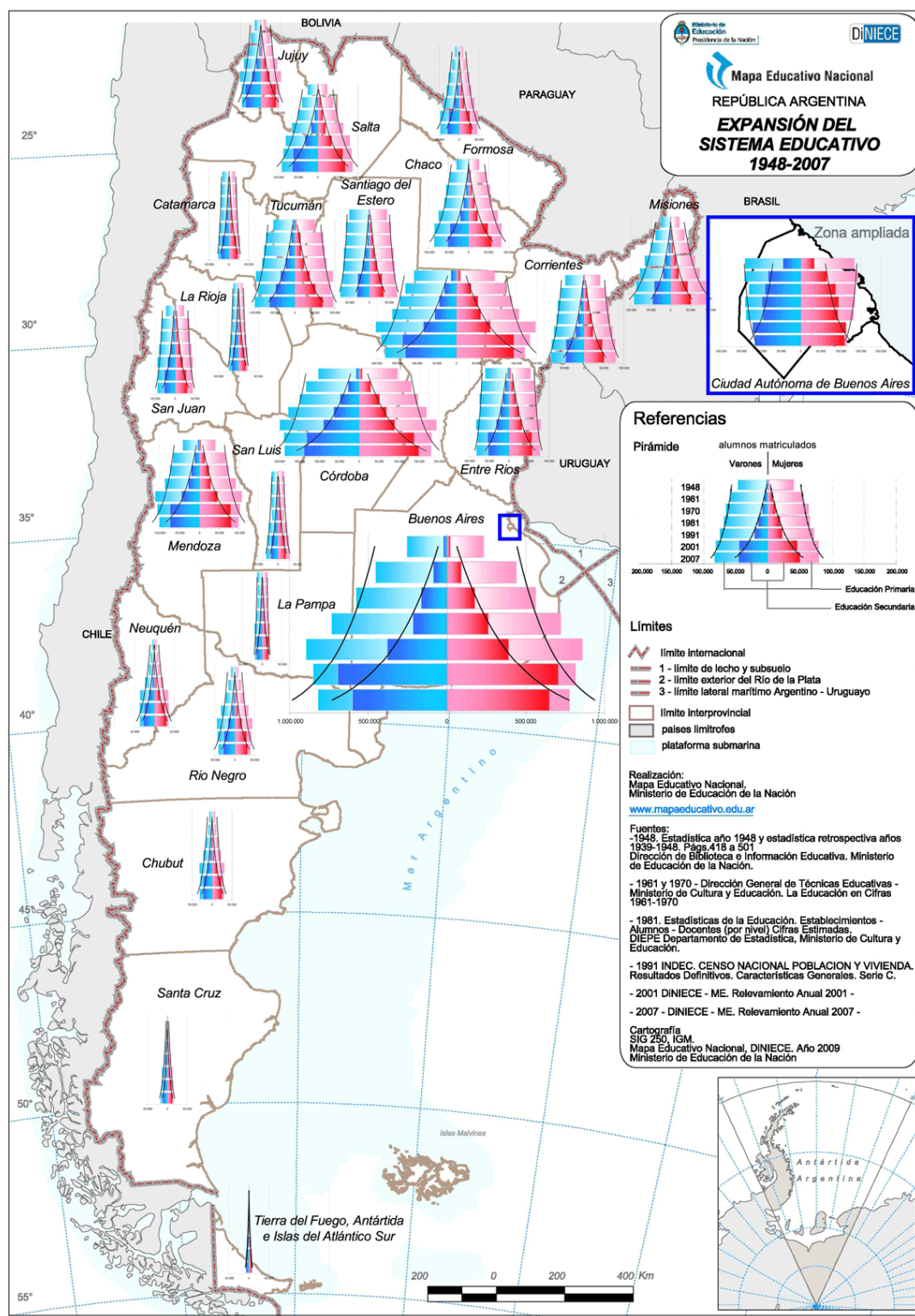
La participación femenina en la matrícula de posgrado es mayoritaria al igual que en el caso de los estudiantes de grado, percibiéndose una tendencia creciente del porcentaje de mujeres entre los años 1992 y 2000 (pasando del 51,9% al 59,6%) y una tenue reversión de esta tendencia entre el 2000 y el 2004 dado que la participación relativa de las mujeres disminuyó del 59,6% al 58,2%.

Cuadro 2. Estudiantes de posgrado según sexo.
Años 1992, 1996, 2000 y 2004. En porcentajes

Sexo	Años censales			
	1992	1996	2000	2004
Varón	48,1	41,4	40,4	41,7
Mujer	51,9	58,6	59,6	58,2
Sin datos	0,0	0,0	0,0	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: UBA. Censos de Estudiantes. Años 1992, 1996, 2000 y 2004.

⁵⁵ “En lo que se refiere a la distribución de la matrícula por sexo, si se analiza el caso de la Universidad de Buenos Aires (UBA), en los últimos años se percibe una tendencia a la disminución de la segmentación de los egresados según tipo de carrera: la proporción de varones y mujeres en cada una de ellas se hace más homogénea. No obstante los cambios producidos, falta avanzar hacia una mayor homogeneidad de género. La elección de la carrera según sexo aún muestra sesgos de este tipo, sobre todo en las ramas vinculadas a las denominadas ciencias “duras” (...) existe una subrepresentación de la mujer en el área de ciencias tecnológicas (especialmente en las carreras de Ingeniería) y un agrupamiento en las áreas de estudios tradicionalmente femeninos como es el caso de psicología, ciencias sociales y humanas y medicina (...) Si bien las mujeres superan o igualan a los varones en la mayoría de las facultades (excepto en Ingeniería), dentro de cada carrera específica puede observarse la tendencia de las mujeres a optar por orientaciones profesionales que tienen cierta correspondencia con los estereotipos de género. En la Facultad de Arquitectura existe una fuerte concentración de mujeres en la carrera de Diseño Textil e Indumentaria (96,3%), lo que la convierte en una carrera típicamente femenina. Por el contrario, solo una de cada tres mujeres elige Diseño Industrial (...) La matrícula universitaria de la UBA se caracteriza por una fuerte presencia femenina, tanto en estudios de grado como de posgrado, situación que se ha mantenido en la última década. Sin embargo, la composición del cuerpo docente de la UBA no refleja esta situación: las mujeres representan el 38% de los profesores/as titulares y cubren el 56% de los cargos auxiliares” Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), “Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina (2005-2008)”, Editorial Biblos, Buenos Aires, 2009, pp. 372-377.



c. Evaluaciones sobre el nivel de calidad de la enseñanza pública según sexo y región.

Existe un sistema nacional de evaluación que brinda información sobre qué y cuánto aprenden los alumnos, en base a la aplicación de Operativos Nacionales de Evaluación (que se llevan a cabo periódicamente en las 24 jurisdicciones del país desde el año 1993, planificados, coordinados e implementados por el Área de Evaluación de la Calidad Educativa de la Dirección Nacional de Información y Evaluación Educativa –DINIECE- con la colaboración de cada una de las jurisdicciones); el Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes (PISA, desarrollado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE-) y el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo de la Calidad Educativa (SERCE, organizado por el Laboratorio Latinoamericano para la Evaluación de la Calidad Educativa –LLECE-, OREALC, UNESCO)⁵⁶.

d. Número de alumnas embarazadas matriculadas en las escuelas públicas.

No se hallaron registros sobre el número de mujeres embarazadas matriculadas en las escuelas públicas o privadas.

⁵⁶ DINIECE, Ministerio de Educación de la Nación, <http://diniece.me.gov.ar/>.

3) Sobre la gratuidad de la educación:
a. Informe hasta qué nivel educativo se garantiza la gratuidad en la educación.

Conforme lo establece la Ley de Educación Nacional N° 26.206, entre los fines y objetivos de la política educativa nacional se encuentra el de “garantizar a todos/as el acceso y las condiciones para la permanencia y el egreso de los diferentes niveles del sistema educativo, asegurando la gratuidad de los servicios de gestión estatal, en todos los niveles y modalidades” (art. 11.h)⁵⁷.

b. Describa las medidas o políticas que viene implementando el Estado para fomentar y garantizar que las mujeres accedan a la educación primaria, secundaria y superior.

No se hallaron medidas o políticas estatales para fomentar y garantizar el acceso específico de las mujeres a los distintos niveles educativos⁵⁸.

4) Facilite cifras sobre la deserción escolar según sexo, edad, raza, etnia y región, e indique las medidas adoptadas para reincorporar a niñas y adolescentes que se retiran y/o abandonan la escuela.

Tasa de abandono interanual, niveles primario y secundario de enseñanza según sexo⁵⁹:

	Mujeres	Varones	Total
Primario			
(EGB I y II)	1,56	3,00	2,29
Secundario			
EGB III	6,40	10,14	8,27
Polimodal	16,18	19,02	17,51

Fuente: MECyT, Dirección Nacional de Evaluación de la Calidad Educativa, 2000.

Las estadísticas oficiales más actualizadas sobre deserción escolar encontradas no están desagregadas por sexo, tal como se observa en la tabla presentada a continuación:

⁵⁷ A pesar de la gratuidad de la educación en todos los niveles de enseñanza, según el relevamiento estadístico del 2008, el total de alumnos del sector de gestión privada a nivel nacional alcanzaba a 2.877.995 alumnos. Mientras que el total de alumnos del sector de gestión estatal a nivel nacional es de 7.402.294 (Cf. Red Federal de Información Educativa, DiNIECE, Ministerio de Educación de la Nación, *Anuario Estadístico Educativo 2008*, disponible en http://diniece.me.gov.ar/index.php?option=com_content&task=category§ionid=2&id=8&Itemid=19). En el reciente Informe Sombra para el Comité de la CEDAW, ELA concluye que la extensión de la obligatoriedad de la educación básica al nivel inicial ha tenido efectos positivos en Argentina, pero se evidencia una limitada cobertura de los establecimientos escolares de doble jornada y la presencia notoriamente mayor de la gestión privada frente a la pública en este tipo de oferta. Por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires existen 720 establecimientos educativos donde se brinda educación del nivel inicial –común y especial–, y del total de estos establecimientos, la oferta pública estatal representa sólo el 32% (Cf. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA); *Center on Housing Rights and Evictions* (COHRE); Secretaría de Extensión de la Universidad Nacional del Litoral (Programa “Género, Sociedad y Universidad”); Acción por los derechos en el Noroeste (ADN) y Asociación por los Derechos Civiles (ADC), Informe Sombra para el Comité de la CEDAW, 46° Periodo de Sesiones, julio de 2010).

⁵⁸ El Programa de Apoyo a la Política de Mejoramiento de la Equidad Educativa y el Programa Nacional de Alfabetización son programas neutrales en términos de género. Para obtener mayor información sobre los mismos, véase <http://www.me.gov.ar/programas.html>.

⁵⁹ La tasa de abandono interanual es el porcentaje de alumnos que no se matriculan de un año lectivo al siguiente. Cfr. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), *Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*, Editorial Biblos, Buenos Aires, 2005, p. 255.

EDUCACION COMUN

TASA DE ABANDONO INTERANUAL 2004-2005

División Político Territorial	EGB 1y2							EGB 3				Polimodal			
	Total	Año de estudio						Total	Año de estudio			Total	Año de estudio		
		1°	2°	3°	4°	5°	6°		7°	8°	9°		1°	2°	3°
TOTAL	1,80	2,49	0,85	0,86	1,36	1,88	3,46	8,54	2,79	10,46	13,11	19,79	18,80	13,95	28,35
BUENOS AIRES	1,13	1,49	0,45	0,36	0,29	0,82	3,47	6,92	3,53	7,66	10,13	24,24	24,50	16,10	34,24
Conurbano	1,27	1,88	0,69	0,40	0,48	1,09	3,15	6,94	4,35	7,37	9,53	25,35	25,22	16,93	36,56
Resto de los partidos	0,90	0,83	0,04	0,29	-0,03	0,36	4,01	6,89	2,14	8,13	11,15	22,24	23,18	14,59	30,15
CATAMARCA	1,95	2,62	0,83	2,29	0,34	2,30	3,43	6,10	4,43	5,51	8,81	15,37	13,26	9,20	25,04
CHACO	3,97	4,88	2,83	3,51	3,33	4,75	4,56	9,44	0,81	11,67	17,32	20,80	18,23	17,85	27,82
CHUBUT	0,84	0,85	0,07	-0,69	1,21	0,93	2,73	5,65	3,16	5,27	9,03	15,90	15,33	11,84	21,89
CIUDAD DE BUENOS AIRES	0,45	0,56	-0,11	-0,93	-0,19	-0,77	4,16	4,98	-12,73	10,04	15,04	12,60	8,48	9,03	21,89
CORDOBA	1,05	1,18	0,58	0,19	0,66	1,82	1,90	10,53	9,55	9,70	12,99	16,79	15,64	9,71	26,30
CORRIENTES	4,41	4,33	3,50	3,49	5,14	3,51	6,94	9,28	7,96	10,86	9,08	19,54	13,41	23,30	23,80
ENTRE RIOS	2,27	3,50	0,47	1,38	1,90	3,20	3,17	11,16	6,87	13,17	14,38	14,19	13,11	10,49	19,66
FORMOSA	4,56	8,00	2,40	2,13	4,52	4,42	5,52	11,12	0,62	14,13	20,03	14,79	8,76	17,89	18,94
JUJUY	1,64	1,52	1,11	0,59	1,25	1,43	4,10	13,40	2,14	15,57	23,14	21,64	15,53	16,30	36,57
LA PAMPA	0,90	1,27	0,80	0,03	0,51	1,58	1,25	10,49	7,98	10,93	13,15	17,49	13,99	11,97	28,94
LA RIOJA	1,46	2,59	0,23	0,43	0,81	1,04	3,79	10,02	5,12	7,88	19,19	14,87	12,36	12,53	20,91
MENDOZA	1,22	2,02	0,15	0,91	0,82	2,45	0,97	11,34	-1,13	16,02	19,19	19,05	18,67	11,01	28,57
MISIONES	4,19	5,72	2,58	2,57	3,92	5,86	4,63	12,40	8,94	11,80	17,90	16,03	13,80	12,82	22,71
NEUQUEN	0,20	0,65	-0,86	-0,94	0,21	1,29	0,88	9,74	-1,88	14,29	16,68	13,44	10,57	9,09	22,86
RIO NEGRO	0,61	0,49	-0,21	-0,51	0,41	0,45	3,08	12,94	3,33	17,47	18,11	17,39	10,61	11,85	34,52
SALTA	2,08	2,59	1,20	1,07	1,90	2,92	2,88	7,01	-4,80	10,44	15,58	16,36	8,52	12,69	30,02
SAN JUAN	3,46	6,11	2,09	1,59	2,73	3,97	3,90	10,58	5,31	13,82	13,32	18,45	17,24	12,87	27,00
SAN LUIS	3,57	6,92	2,98	-0,53	4,02	4,32	3,23	9,54	7,12	11,46	10,30	17,20	15,01	16,70	20,96
SANTA CRUZ	-0,08	-1,30	-1,72	-1,68	-0,48	0,62	4,20	9,04	7,76	11,03	8,41	16,16	11,44	11,05	29,49
SANTA FE	1,93	2,07	0,29	1,27	1,98	1,84	4,25	8,11	-1,63	12,71	12,97	20,31	20,93	15,70	24,58
SANTIAGO DEL ESTERO	4,04	6,14	1,55	2,55	3,78	4,51	5,81	15,89	18,26	12,32	16,43	10,33	8,74	7,85	15,07
TIERRA DEL FUEGO	-1,33	-1,47	-2,63	-2,69	-0,65	-0,71	0,12	5,99	-2,41	5,55	15,16	16,31	10,48	12,78	29,47
TUCUMAN	2,00	2,44	1,37	1,36	2,39	2,25	2,26	7,81	-3,12	14,45	13,29	13,14	14,25	8,39	16,94

Tasa de Abandono Interanual: Porcentaje de alumnos que no se matriculan en el año lectivo siguiente

Nota Los datos de la provincia de Corrientes corresponde al año 2003
Los datos de las provincias de Chubut y San Juan corresponden al año 2003
Fuente: Relevamientos Anuales 2004 y 2005. DiNIECE. MECyT.

El Ministro de Educación de la Nación, Alberto Sileoni, durante una entrevista periodística realizada en febrero del corriente año, reconoció la gravedad de la deserción escolar, en especial entre la población de menores recursos. En sus palabras: "Es un problema serio (...) en el quintil más pobre de la población, el abandono es del 30 por ciento y, en el quintil menos pobre, o sea el 20 por ciento menos pobre, el abandono es del 6 por ciento"⁶⁰.

En cuanto a las medidas adoptadas a fin de lograr la reincorporación de niñas y adolescentes que abandonan la escuela y la incorporación de aquellas/os que se nunca ingresaron al sistema escolar, en general se tratan de programas neutrales en términos de género basados en las transferencias monetarias en cabeza de los padres o madres de familia para garantizar la permanencia de las niñas/os y adolescentes. Este tipo de programas para promover, entre otras cuestiones, el acceso a la educación, demandan el compromiso del núcleo familiar. Es decir, estimulan la demanda de los servicios de educación por parte de las/os beneficias/os, pero no evalúan la posibilidad de intervenir en la oferta de dichos servicios de educación. Por ejemplo, la Asignación Universal por Hijo⁶¹ requiere la presentación de un certificado de asistencia escolar. Este tipo de exigencias fue criticado por no tomar en cuenta que las causales del abandono escolar revisten un carácter tan complejo y estructural, que resulta difícil intentar erradicarlas con la sola exigencia de presentar certificados escolares para acceder a ciertos beneficios⁶².

⁶⁰ Nota publicada en el diario La Nación el 11 de febrero de 2010, disponible en http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1232040 (página visitada por última vez el 5 de agosto de 2010).

⁶¹ La Asignación Universal por Hijo para Protección Social consiste en una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual, que se abona a uno solo de los padres, tutor, curador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado, por cada menor de 18 años que se encuentre a su cargo o sin límite de edad cuando se trate de un discapacitado, siempre que no estuviere empleado, emancipado o percibiendo alguna de las prestaciones previstas en la Ley de Asignaciones Familiares. Esta prestación se abonará por cada menor acreditado por el grupo familiar hasta un máximo acumulable al importe equivalente a 5 hijos (art. 14 bis, Ley 24.714). Para acceder a la Asignación Universal por Hijo requiere, entre otras cosas, "Hasta los CUATRO (4) años de edad -inclusive-, deberá acreditarse el cumplimiento de los controles sanitarios y del plan de vacunación obligatorio. Desde los CINCO (5) años de edad y hasta los DIECIOCHO (18) años, deberá acreditarse además la concurrencia de los menores obligatoriamente a establecimientos educativos públicos" (art. 14 ter, Ley 24.714).

⁶² Cfr. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), *Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*, Editorial Biblos, Buenos Aires, 2005, p.p.403-404. El informe también critica que este tipo de requerimientos no considera la problemática de las trayectorias educativas

5) Identifique los principales desafíos – estructurales, económicos, culturales y sociales

- a. para que las niñas accedan a la escuela.**
- b. para garantizar que las niñas culminen sus estudios en la escuela.**
- c. para abordar el analfabetismo en las mujeres adultas.**
- d. para proteger a alumnas embarazadas de formas de discriminación.**

La pobreza es una fuerte manifestación de inequidad en la sociedad y las diferencias de género operan para crear y mantener esta pobreza. Las familias en condiciones de pobreza muchas veces cuentan con el trabajo de sus hijos/as desde los primeros años de la infancia. En aquellos casos que exigen la presencia de alguno de los niños en los hogares para el desempeño de las tareas domésticas o de cuidado de hermanos pequeños, frecuentemente son las niñas las que se ven obligadas a abandonar la escuela.

Las mujeres en condiciones de pobreza son quienes con mayor frecuencia asumen funciones de cuidado del hogar y de otros familiares, lo que impone restricciones de tiempo y dedicación al estudio⁶³. Es así que el acceso a la educación se halla fuertemente relacionado con el nivel socioeconómico del hogar. Los sectores más pobres de la sociedad tienen mayores dificultades de ingreso y permanencia en el sistema educativo, en razón de y complementado por la poca incidencia de oferta estatal, sobretudo en los años no obligatorios del nivel inicial. Ello repercute tanto en la trayectoria educativa de los menores de edad, como así también en la posibilidad de ambos padres de incorporarse en el mercado laboral y generar ingresos. El embarazo adolescente se señala como un determinante particular de la deserción escolar en el caso de las adolescentes pobres, requiriendo de programas⁶⁴ que, sumados a los avances en materia de educación sexual, colaboren en la eliminación de esta deserción⁶⁵.

Factores culturales y estereotipos de género fuertemente arraigados en la sociedad tienen también su influencia en el momento de elección del área de estudio, y en el mercado laboral: en el ámbito docente, científico y técnico, las mujeres conforman un número significativo de la base del sistema, sin embargo se encuentran subrepresentadas en la cúspide del mismo⁶⁶.

Según un informe periodístico, tanto mujeres como varones acceden por igual a la escuela. Sin embargo, para las mujeres resulta más difícil continuar estudiando por las obligaciones que culturalmente se descargan sobre ellas. Este déficit educativo se refleja en lo laboral, donde a las mujeres se les exige más calificación para el mismo empleo. Se resalta (aquí también), como uno de los motivos que alejan a las mujeres de la escuela, el embarazo adolescente, con mayor ocurrencia en las provincias con más población pobre. Las condiciones de vulnerabilidad y la subalimentación, afectan la capacidad de aprendizaje y desarrollo⁶⁷.

Podría decirse que, en el sistema educativo, el problema no son las brechas de género en la participación, sino las brechas sociales implícitas y sus consecuencias diferenciales en la vida de los varones y las mujeres. Un ejemplo de ello es la estrecha relación entre el abandono escolar y la percepción de menores salarios por parte de las mujeres, siendo la maternidad temprana una de las principales causas de abandono escolar –especialmente entre las mujeres más pobres⁶⁸.

6) Indique los mecanismos jurídicos internos para denunciar el acoso sexual en los centros educativos y/o de formación académica y/u otras formas de discriminación contra las mujeres.

En el presente punto nos referiremos al acoso sexual en el ámbito de la educación desde el punto de vista de la alumna como víctima del acoso sexual. Con relación al acoso sexual, aún cuando tenga lugar en el ámbito de la educación, pero cuya víctima ostente la calidad de empleada véase el punto 2) de la Primera Sección (acoso y abuso sexual en el ámbito del empleo).

A nivel nacional, el acoso sexual en el ámbito de la educación no se encuentra regulado expresamente, aunque existen numerosos proyectos de leyes especiales sobre acoso sexual⁶⁹.

interrumpidas con periodos de ausentismo que afecta –especialmente– a las y los adolescentes de bajos recursos, y que tornan difusos los límites entre la asistencia escolar y el abandono en el momento de expedir los certificados de regularidad escolar. Y por otra parte.

⁶³ Cfr. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), *Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*, cit., p. 370.

⁶⁴ La Ley 26.150 crea el Programa Nacional de Educación Sexual.

⁶⁵ *Ídem*, pp. 410 y 411.

⁶⁶ *Ídem*, p. 411.

⁶⁷ http://www.launiondigital.com.ar/diario/2010/06/29/nota_12182.html

⁶⁸ PNUD Argentina, *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*, PNUD, Buenos Aires, 2008.

⁶⁹ El proyecto de Ley elaborado por la Diputada Nacional Marcela Rodríguez y la ex Diputada Nacional Elisa Carrió (Expediente N° 0295-D-2006, Trámite Parlamentario 4 (06/03/2006) creaba un régimen de prevención y sanción de

Muchos de ellos reconocen antecedentes presentados desde la década del noventa, que no fueron considerados o que obtuvieron aprobación de ciertas comisiones, pero perdieron estado legislativo. Esos proyectos sobre acoso sexual promueven alternativas de regulación laboral, penal y/o administrativa⁷⁰.

La ausencia de regulación expresa, a nivel nacional, del acoso sexual en el ámbito educativo, no impide invocar normas jurídicas que protegen integralmente los derechos de las niñas, adolescentes y las mujeres en general. Especialmente la Ley Nacional N° 26.061 (Ley de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes) y su Decreto Reglamentario N° 415/2006, y la Ley Nacional N° 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales).

La Ley 26.061 reconoce a las niñas, niños y adolescentes el derecho a la dignidad como sujetos de derechos y personas en desarrollo, y el derecho a que se respete su integridad física, sexual, psíquica y moral, y por ende, a no ser sometidos a trato violento, discriminatorio, vejatorio, humillante o intimidatorio. Asimismo, establece el deber de comunicar a la autoridad local de aplicación de la presente ley, por parte de cualquier persona que tome conocimiento de malos tratos, o de situaciones que atenten contra la integridad psíquica, física, sexual o moral de un niño, niña o adolescente, o cualquier otra violación a sus derechos (Artículo 9). Para todos los fines y efectos mencionados en la ley, en el Artículo 43 se crea a la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (organismo especializado en materia de derechos de infancia y adolescencia, creado en el ámbito del Poder Ejecutivo), el Consejo Federal de la Niñez, Adolescencia y Familia –Artículo 45- (integrado por quien ejerza la titularidad de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, quien lo presidirá y por los representantes de los Órganos de Protección de Derechos de Niñez, Adolescencia y Familia existentes o a crearse en cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires). También crea la figura del Defensor de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes quien tendrá a su cargo velar por la protección y promoción de sus derechos consagrados en la Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del Niño y las leyes nacionales (Artículo 47).

La reciente Ley 26.485 incluye entre los tipos de violencia contra las mujeres, a la violencia sexual, enumerando entre otras manifestaciones de violencia sexual al acoso (Artículo 5). En el apartado 2 de la Primera Sección, al cual se remite por razones de brevedad, ya se hizo referencia a las restricciones de la ley para afrontar eficazmente situaciones de acoso sexual.

Una reglamentación del acoso en el ámbito de la educación, en su mayoría también ausente por lo que se ha podido averiguar, es la inclusión de la figura del acoso en los reglamentos internos de cada uno de los establecimientos o entidades educativas⁷¹.

El fuerte impacto que el acoso, en general, y el acoso sexual, en particular, tienen no sólo sobre la propia víctima sino también sobre todo el grupo de docentes y alumnas/os y sus familias, requiere la adopción de una reglamentación específica sobre la materia, que brinde una respuesta integral y adecuada a las necesidades de las víctimas.

Con respecto a los mecanismos jurídicos internos para denunciar otras formas de discriminación contra las mujeres en el ámbito educativo ver punto 7).

7) Indique los mecanismos jurídicos internos disponibles para las mujeres víctimas de discriminación en la esfera educativa.

Al igual que lo que sucede en materia de empleo, los mecanismos jurídicos internos disponibles para las mujeres víctimas de discriminación en la esfera educativa son los disponibles en general para reclamar ante cualquier vulneración de derechos. No se conoce ninguna instancia específica que recibe este tipo de denuncias en particular. Como se mencionó con anterioridad, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) recibe denuncias sobre conductas discriminatorias, analiza su admisibilidad e instruye aquellas que son aceptadas como denuncias por discriminación, y deriva al área Legal y Técnica aquellas que puedan ser tratadas a través de audiencias de conciliación y que serán tomadas para producir un dictamen jurídico.

Tercera Sección: El acceso y control de recursos en condiciones de igualdad

acoso sexual aplicable, entre otras, a las relaciones de enseñanza-aprendizaje en instituciones educativas públicas o privadas.

⁷⁰ Bergallo, Paola, *Algunas enseñanzas de "El lugar de trabajo higienizado"*, op. Cit.

⁷¹ Por ejemplo, la Universidad Abierta Interamericana –Universidad privada- incluye expresamente en su Reglamento interno al "acoso sexual, cometido dentro del ámbito universitario" como causal de suspensión de 1 a 6 meses, disponible en <http://biblioteca.vaneduc.edu.ar/raiz/RI00.pdf>

1) Indique si la legislación contiene diferencias en la regulación de la capacidad jurídica de hombres y mujeres tanto dentro como fuera del matrimonio para celebrar contratos, administrar bienes, comprar tierra y/o vivienda y acceder al crédito

Históricamente, el Código Civil de la República Argentina aprobado en 1869 contenía diversas diferenciaciones en relación con la capacidad jurídica de las mujeres dentro y fuera del matrimonio. Luego de algunas modificaciones, se le reconoce a la mujer plena capacidad jurídica, sin embargo, aún quedan algunos resabios en la legislación a pesar de no ser aplicados en la práctica.

En su redacción actual el Código Civil nacional reconoce una capacidad jurídica plena para la mujer mayor de edad (Ley No.23.515/87), y recepta el ejercicio conjunto de la patria potestad y en relación con la filiación (Ley No. 23264/85). Asimismo, establece que el domicilio efectivo de los cónyuges debe ser fijado de común acuerdo (Ley No.23.515/87) y consagra el derecho de cualquiera de los cónyuges de pedir al Juez, luego de transcurrido un plazo, la separación personal y/o el divorcio vincular.

Sin embargo, como mencionamos anteriormente, a pesar de estar derogadas tácitamente, en su redacción actual el Código Civil conserva normas que mantienen vivos ciertos prejuicios respecto de las mujeres. Por ejemplo, el Código Civil conserva un capítulo entero dedicado al dote de la mujer mantiene el concepto de (arts. 1243 a 1260, Capítulo III del Título II, CC). Asimismo, mantiene artículos que exigen a la mujer, incluso después de la separación, autorización de su marido para disponer de sus bienes (arts. 1252; 1226; 1302; 1296; entre otros). Aún cuando tales normas se encuentran derogadas tácitamente por la Ley Nº 23.515, sería deseable que estas normas fueran desterradas de manera expresa del Código Civil.

a. ¿Cómo garantizan las leyes, políticas y prácticas la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a los distintos aspectos del derecho a una vivienda adecuada, el derecho a la tierra, el derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero?

En los últimos años el Estado nacional, junto con los gobiernos provinciales y municipales, han llevado adelante distintos programas destinados a la construcción de viviendas en todo el país⁷². Como su implementación está a cargo de las autoridades provinciales y municipales, los criterios de priorización no han sido uniformes. Sin embargo, de un relevamiento preliminar podemos advertir que no existe una perspectiva de género en las políticas habitacionales federales.

Desde el punto de vista normativo, deseamos resaltar la facultad reconocida por la Ley Nro. 26.485⁷³ de Protección Integral a las Mujeres, al Ministerio de Desarrollo Social para celebrar convenios con entidades bancarias a fin de facilitarles líneas de créditos a mujeres víctimas de violencia (art.11.2.e).

b. ¿Qué programas y/o políticas viene implementando el Estado para promover la propiedad de viviendas y tierras de las mujeres así como el acceso al crédito y a la tecnología? Especifique en su respuesta las medidas que se han adoptado en relación con la protección de las mujeres que habitan en las zonas rurales

Se desconocen programas y políticas sobre estos aspectos, con la salvedad mencionada en el punto anterior, sobre facilidades para la obtención de créditos bancarios a las mujeres víctimas de violencia.

2) Describa las normas sobre la división de bienes en caso de divorcio y sobre los derechos sucesorios e indique cómo las mismas protegen a los hombres y las mujeres en igualdad de condiciones

⁷² PFREACT I Y II: Programa Federal de Reactivación de Obras del FONAVI I y II, PFSH: Programa Federal de Solidaridad Habitacional, PFCV: Programa Federal de Construcción de Viviendas, PFPCV: Programa Federal Plurianual de Construcción de Viviendas, PFMV: Programa Federal Mejor Vivir, PFEH: Programa Federal de Emergencia Habitacional, PROMEBA: Programa Mejoramiento de Barrios, PROPASA: Programa de Provisión de Agua Potable, Ayuda Social y Saneamiento Básico, PROSOFA I y II: Programa de Desarrollo Social en Áreas Fronterizas del NO y NE Argentinos I y II, CARITAS: Programa de Viviendas Cáritas, y FONAVI: Fondo Nacional de la Vivienda.

⁷³ Reglamentada por el Decreto 1011/2010 del 19 de julio de 2010.

El Código Civil reconoce como causales de la disolución de la sociedad conyugal la separación judicial de los bienes, la declaración de nulidad del matrimonio, y la muerte de alguno de los cónyuges (Art. 1291 CC).

De acuerdo con el art. 1299 del Código Civil, extinguida la sociedad conyugal por haberse decretado la separación de bienes, cada uno de los integrantes de la sociedad recibe sus bienes propios y, una vez liquidada la sociedad, los bienes gananciales que les correspondan. Los bienes gananciales se dividen por iguales partes entre los cónyuges, sin considerar el capital propio de cada uno (art. 1315 CC).

En caso de extinción de la sociedad conyugal por fallecimiento de uno de los cónyuges, se realiza un inventario y división de los bienes. Los bienes gananciales que le corresponden al cónyuge fallecido, se dividen entre sus herederos (art. 1315 CC). De acuerdo al art. 3570 del Código Civil, el cónyuge sobreviviente tiene derecho a la misma parte de los bienes propios que cada uno de las/os hijas/os del fallecido en la sucesión, no teniendo derecho sobre los gananciales del fallecido. En caso de que el cónyuge supérstite concorra con ascendientes del causante, le corresponde al primero también la mitad de la parte de bienes gananciales que corresponda al fallecido y la otra mitad la recibirán los ascendientes (art. 3571). En el caso de que no existan descendientes ni ascendientes, los cónyuges se heredan recíprocamente (Art. 3572 CC).

En 1993, la Ley Nro. 24.241 creó el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones para cubrir las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Esta ley establece que en caso de muerte del jubilado, gozarán de pensión los siguientes parientes del causante: a) La viuda, b) El viudo, c) La conviviente, d) El conviviente, e) Los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, hasta los dieciocho (18) años de edad.

La limitación a la edad establecida en el inciso e) no rige si los derechohabientes se encontraren incapacitados para el trabajo. La norma aclara que "En los supuestos de los incisos c) y d) se requerirá que el o la causante se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos cinco (5) años inmediatamente anteriores al fallecimiento. El plazo de convivencia se reducirá a dos (2) años cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes. El o la conviviente excluirá al cónyuge supérstite cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o del divorcio. En caso contrario, y cuando el o la causante hubiere estado contribuyendo al pago de alimentos o éstos hubieran sido demandados judicialmente, o el o la causante hubiera dado causa a la separación personal o al divorcio, la prestación se otorgará al cónyuge y al conviviente por partes iguales" (art. 53, Ley Nº 24.241).

3) Facilite datos estadísticos sobre la vivienda y tierra desagregados por sexo (formas de propiedad urbana/rural, hogares presididos por mujeres, personas sin hogar, acceso a los servicios básicos, etc.)

No se encontraron datos estadísticos desagregados por sexo en materia de vivienda y tierra.

4) Identifique los desafíos principales - estructurales, sociales y culturales - que menoscaban el acceso igualitario de la mujer a la vivienda, la tierra, al crédito y a la tecnología

Tanto la normativa general como las disposiciones específicas de ejecución de los programas federales de vivienda no contienen regulaciones o disposiciones específicas que atiendan la realidad de las mujeres. Sólo en algunas provincias se ha establecido un grado de prioridad o un cupo de destinatarias mujeres al momento de la adjudicación de las viviendas. Tampoco hay uniformidad de criterios respecto de quién debe ser sindicado como titular de la vivienda en el proceso de adjudicación.

El control y el acceso a la vivienda es una de las formas de manifestación de la violencia económica. Ésta cobra particular importancia en el contexto de situaciones de violencia familiar en donde la falta de mantenimiento de la vivienda o la falta de alternativas de vivienda puede constituir un factor determinante para continuar la relación violenta. Por ello, es necesario que los programas públicos garanticen opciones de vivienda alternativa para las mujeres que han salido del hogar en forma urgente y no cuenten con un lugar a donde ir.

Si bien algunas ciudades como Buenos Aires cuentan con hogares y refugios temporarios para mujeres víctimas de violencia y sus hijas/os, este tipo de medidas, aunque necesarias para responder ante la situación de urgencia, no brindan una solución de fondo a los problemas habitacionales de las mujeres víctimas de violencia⁷⁴.

⁷⁴ Por otra parte, las condiciones de admisibilidad o de permanencia de algunos de ellos hacen que sus servicios no respondan a las necesidades de todas las víctimas. Por ejemplo, algunos de ellos suelen tener ciertas restricciones para

5) Identifique los desafíos principales – estructurales, sociales y culturales – que menoscaban el acceso igualitario de la mujer a programas sociales

Los programas sociales vigentes se orientan en general a beneficiar a niños y niñas, personas con discapacidad y personas ancianas. Dado que en general son las mujeres quienes están a cargo de estas personas, ellas reciben estos planes para su ejecución. Sin embargo, en la actualidad no existe ningún programa social que tenga como destinatarias a las mujeres, en respuesta a sus problemáticas particulares.

En los últimos tiempos se han creado programas sociales que tienen como principal destinatarias a las mujeres madres.

El Programa de Atención a las Problemáticas Sociales y Relaciones con la Comunidad de la Defensoría General de la Nación ha corroborado en su labor diaria una serie de dificultades de diversa índole para acceder a los programas sociales. Se ha identificado una dimensión técnico-administrativa, una de carácter político –relacionada con la construcción de poder territorial de distintos actores político-partidarios, y por último, razones vinculadas al contexto social de los beneficiarios.

Los obstáculos técnico-administrativos se vinculan generalmente con el régimen local de implementación de los programas. Esto se observa particularmente en el ámbito de la provincia de Buenos Aires, ya que existe un entrecruzamiento de responsabilidades entre nación, provincia y el municipio, que provoca una superposición de programas con objetivos, poblaciones objetivo, estrategias y áreas geográficas específicas, quedando cada uno de ellos sujetos a su “pequeña burocracia”, dejando espacios sin cubrir de los cuales ningún organismo se siente responsable. Con la incidencia del contexto social de los potenciales beneficiarios, se hace referencia a que la lógica de los programas y la lógica de la población a la que están destinados suelen estar muy distantes.

Por último, se ha planteado la problemática de que las personas a disposición de la justicia se encuentran excluidas del Régimen de Pensiones Asistenciales. La normativa que se aplica resulta a todas luces discriminatoria y contraria a los derechos humanos. En atención a las demandas de posibles beneficiarios y/o personas que habiendo estado incluidas en el régimen, fueron suspendidas, se revela la necesidad de que las mismas cuenten con un recurso jurídico que -en sede jurisdiccional competente- recurra en forma colectiva por sus derechos.

6) Indique los mecanismos jurídicos internos disponibles para las personas víctimas de discriminación en la esfera de acceso y control de recursos

Al igual que lo que sucede en materia de empleo y educación, los mecanismos jurídicos internos disponibles para las mujeres víctimas de discriminación en la esfera educativa son los disponibles en general para reclamar ante cualquier vulneración de derechos. No se conoce ninguna instancia específica que recibe este tipo de denuncias en particular. Como se mencionó con anterioridad, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) recibe denuncias sobre conductas discriminatorias, analiza su admisibilidad e instruye aquellas que son aceptadas como denuncias por discriminación, y deriva al área Legal y Técnica aquellas que puedan ser tratadas a través de audiencias de conciliación y que serán tomadas para producir un dictamen jurídico.

la admisión de las/los hijas/os en razón de la edad de las/os mismas/os. Por ejemplo, la Casa Refugio Mariquita Sánchez, dependiente del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, admite mujeres golpeadas y a sus hijas mujeres sin límite de edad, pero en el caso de los hijos varones sólo se admiten hasta los 14 años de edad.