

Condiciones marco para la evaluación de WED de la OIT

Condición 1. Un sistema jurídico y regulatorio con perspectiva de género que promueve el empoderamiento económico de las mujeres.

Las leyes y regulaciones del país que afectan el empoderamiento económico de las mujeres tienen el potencial de causar un impacto significativo en la capacidad de las mujeres para iniciar y hacer crecer empresas viables. Las diferencias de género en los derechos económicos formales, en las leyes, así como las prácticas culturales que limitan los tipos de oportunidades que las mujeres buscan (perpetuadas a través de leyes y regulaciones laborales), afectan el surgimiento de mujeres empresarias en la economía y el potencial de desarrollo de sus empresas.

A los efectos de evaluar el “sistema jurídico y regulatorio con perspectiva de género”, se han identificado tres subcondiciones especialmente importantes para el empoderamiento económico de las mujeres y el progreso de la iniciativa empresarial de la mujer.

1.A Leyes y regulaciones laborales

1.B Leyes, regulaciones y procedimientos de registro de empresas y concesión de licencias de negocios

1.C Derechos de propiedad y herencia de las mujeres

DICIEMBRE 2018

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| Subcondición 1: LEYES Y REGULACIONES LABORALES | 3 |
| <i>Temática 1: Estadísticas de fuerza laboral</i> | 3 |
| <i>Temática 2: Igualdad en el acceso y participación de mujeres en el mercado laboral</i> | 18 |
| — Legislación vigente sobre protección de los derechos laborales de las mujeres e igualdad de acceso al mercado laboral | 18 |
| — Proyecto de Ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo | 22 |
| — Licencias por nacimiento | 26 |
| Subcondición 2: LEYES, REGULACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE REGISTRO DE EMPRESAS Y CONCESIÓN DE LICENCIAS DE NEGOCIOS | 32 |
| <i>Temática 1: Leyes, regulaciones y procedimientos de registro de empresas en el ámbito nacional</i> | 32 |
| <i>Temática 2: Leyes, regulaciones y procedimientos de registro de empresas en el ámbito de la provincia de buenos aires</i> | 37 |
| Subcondición 3: DERECHOS DE PROPIEDAD Y HERENCIA DE LAS MUJERES | 39 |
| ANEXO A: Legislación con perspectiva de género sobre la función pública | 44 |
| <i>Temática 1: Cupo para cargos políticos</i> | 44 |
| — LEY NACIONAL 24.012 - Ley de cupo femenino. | 44 |
| — LEY NACIONAL 27.412 - Ley de paridad de género en ámbitos de representación política. | 46 |
| — LEY PROVINCIAL 14.848 - Ley de paridad de género en ámbitos de representación política de la Provincia de Buenos Aires. | 46 |
| <i>Temática 2: Sistema jurídico</i> | 50 |
| — Mapa de género de la Justicia Argentina | 50 |
| ANEXO B: Ley de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley Micaela) | 54 |
| ANEXO C: Proyecto de Ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo presentado por el Poder ejecutivo Nacional | 55 |
| ANEXO D: Proyecto Doing Business | 63 |
| ANEXO E: Índice de Desigualdad de Género | 64 |
| ANEXO F: Tasa de actividad emprendedora del GEM | 66 |

Subcondición 1: LEYES Y REGULACIONES LABORALES

Temática 1: ESTADÍSTICAS DE FUERZA LABORAL

El análisis de las estadísticas de la fuerza laboral de Argentina con un enfoque de género resulta de interés, según es planteado en la Guía para los evaluadores en el marco de la Evaluación Nacional de las Condiciones Marco del Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED)ⁱ, ya que la mayoría de los empresarios se vuelcan a la actividad emprendedora tras el desarrollo de empleos previos remunerados. En este sentido, *“si las mujeres no tienen igualdad de acceso a los mercados laborales, están en desventaja en términos de poder adquirir conocimientos y experiencia y desarrollar redes que les produzcan beneficios si se convierten en empresarias. En consecuencia, los países con una baja tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral tienen un menor número de empresarias potenciales al cual acudir”*.ⁱⁱ

A continuación se analizan una serie de indicadores del mercado laboral argentino, a partir de estadísticas con enfoque de género.

Encuesta Permanente de Hogares (EPH)

En el segundo trimestre de 2016 el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) reestableció el relevamiento continuo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y con ello se reanudó la publicación de los principales indicadores del mercado de trabajo: las tasas de actividad, empleo y desempleo. Estos indicadores permiten caracterizar no solo la evolución en el tiempo de estas tasas a nivel agregado de los 31 aglomerados relevados por la EPH sino que también permiten la comparación de las mismas entre aglomerados o regiones del país.

En los informes técnicos referidos a Trabajo e ingresos del Instituto Nacional de Estadística y Censosⁱⁱⁱ, las tasas de actividad, empleo y desempleo son calculadas respecto a la población total y específicas para la población de 14 años y más.

Tasa de actividad

La medición que utiliza el INDEC define a la **tasa de actividad** como el cociente entre la población económicamente activa (población empleada más población desempleada) y la población total de referencia de la encuesta.

TABLA 1. Tasa de actividad en Argentina, desglose por sexo y edad según zonas del país

| | Total | Gran Buenos Aires (GBA) | Cuyo | Noreste (NEA) | Noroeste (NOA) | Pampeana | Patagonia |
|--|-------|-------------------------|-------|---------------|----------------|----------|-----------|
| Tasa de actividad de la población total | 46,4% | | | | | | |
| Tasa de actividad de la población de 14 años y más | 58,3% | 60,4% | 54,9% | 52,4% | 55,9% | 57,0% | 56,1% |
| Mujeres | 48,5% | 50,4% | 43,7% | 43,0% | 45,9% | 47,7% | 46,6% |
| Varones | 69,5% | 71,9% | 67,0% | 63,0% | 67,0% | 67,3% | 66,7% |
| Distribución por rango etario | | | | | | | |
| Mujeres hasta 29 años | 40,3% | 43,5% | 31,9% | 32,4% | 32,3% | 41,5% | 35,4% |
| Mujeres de 30 a 64 años | 67,3% | 69,4% | 63,5% | 59,1% | 65,9% | 66,1% | 63,3% |
| Varones hasta 29 años | 56,2% | 60,7% | 54,3% | 45,3% | 50,4% | 52,8% | 52,0% |
| Varones de 30 a 64 años | 91,3% | 92,2% | 90,0% | 85,7% | 90,7% | 91,7% | 87,9% |

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares- 2° Trimestre 2018-INDEC- población total en el total de 31 aglomerados urbanos. Informes Técnicos vol. 2 nº 178. Trabajo e ingresos vol. 2 nº 6. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH).

- En relación a la tasa de actividad, calculada como el porcentaje entre la población económicamente activa y la población total de referencia de 14 años y más medido en la Encuesta Permanente de Hogares- 2° Trimestre 2018, se observa que en su desglose por sexo la tasa de actividad de las mujeres es 21 puntos porcentuales menor que la de los varones. Esta brecha se reduce a 19,6 puntos en la zona Pampeana del país, en tanto detenta las mayores diferencias para la zona de Cuyo (23,3%).
- Si el análisis es desagregado por sexo y rango etario se observa que el rango menor, hasta 29 años, presenta una tasa de actividad menor para ambos sexos, siendo inferior entre mujeres (40,3% vs 56,2%).
- Lo mismo se observa en el rango de 30 a 64 años, donde la brecha es inclusive mayor, en tanto la tasa de actividad de las mujeres de ese segmento etario alcanza el 69,4% mientras que entre los varones es del 92,2%.
- La tasa de actividad de las mujeres, en ambos segmentos etarios, es mayor en Gran Buenos Aires respecto al resto de las zonas del país.

Tasa de desocupación

La **tasa de desocupación** que utiliza el INDEC se construye tomando el cociente entre la población desempleada y la población económicamente activa.

TABLA 2. Tasa de desocupación en Argentina, desglose por sexo y edad según zonas del país

| | Total | Gran Buenos Aires (GBA) | Cuyo | Noreste (NEA) | Noroeste (NOA) | Pampeana | Patagonia |
|---|--------------|-------------------------|-------|---------------|----------------|----------|-----------|
| Tasa de la población total | 9,6% | | | | | | |
| Tasa de desocupación de la población de 14 años y más | 9,6% | 11,4% | 4,9% | 4,1% | 7,6% | 8,8% | 5,9% |
| Mujeres | 10,8% | 12,5% | 5,5% | 4,1% | 8,5% | 10,6% | 6,1% |
| Varones | 8,7% | 10,5% | 4,5% | 4,0% | 6,9% | 7,4% | 5,7% |
| Distribución por rango etario | | | | | | | |
| Mujeres hasta 29 años | 21,5% | 24,1% | 11,9% | 10,6% | 20,6% | 20,3% | 13,6% |
| Mujeres de 30 a 64 años | 7,3% | 8,8% | 4,1% | 2,0% | 4,7% | 7,1% | 3,8% |
| Varones hasta 29 años | 17,3% | 21,0% | 6,7% | 8,1% | 13,9% | 15,2% | 10,8% |
| Varones de 30 a 64 años | 5,4% | 6,6% | 3,8% | 2,5% | 4,1% | 4,5% | 3,9% |

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares- 2° Trimestre 2018-INDEC- población total en el total de 31 aglomerados urbanos. Informes Técnicos vol. 2 nº 178. Trabajo e ingresos vol. 2 nº 6. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH).

- Respecto a la tasa de desocupación, calculada como el porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa de 14 años y más, la misma resulta en 2,1 puntos porcentuales más elevada entre mujeres en total, siendo mayor en GBA (12,5%).
- En su desagregación por rango etario, las mujeres de hasta 29 años son las que mayor tasa de desocupación presentan, alcanzando el 21,5%, mientras que entre los varones que pertenecen a ese mismo segmento la tasa es del 17,3%.
- La brecha entre mujeres y varones se reduce para el segmento de 30 a 64 años, siendo que la misma es de 2,2 puntos porcentuales.

Tasa de empleo

La **tasa de empleo** del INDEC se define como el cociente entre la población empleada y la población total de referencia.

TABLA 3. Tasa de empleo, desglose por sexo y edad según zonas del país

| | Total | Gran Buenos Aires (GBA) | Cuyo | Noreste (NEA) | Noroeste (NOA) | Pampeana | Patagonia |
|---|--------------|-------------------------|-------|---------------|----------------|--------------|-----------|
| Tasa de la población total | 41,9% | | | | | | |
| Tasa de empleo de la población de 14 años y más | 52,7% | 53,5% | 52,2% | 50,3% | 51,6% | 52,0% | 52,8% |
| Mujeres | 43,3% | 44,1% | 41,3% | 41,2% | 42,0% | 42,7% | 43,8% |
| Varones | 63,5% | 64,4% | 64,0% | 60,5% | 62,4% | 62,3% | 62,9% |
| Distribución por rango etario | | | | | | | |
| Mujeres hasta 29 años | 31,6% | 33,0% | 28,1% | 28,9% | 25,6% | 33,1% | 30,6% |
| Mujeres de 30 a 64 años | 62,4% | 63,3% | 60,9% | 57,9% | 62,8% | 61,5% | 60,9% |
| Varones hasta 29 años | 46,5% | 47,9% | 50,7% | 41,6% | 43,4% | 44,8% | 46,4% |
| Varones de 30 a 64 años | 86,4% | 86,2% | 86,6% | 83,6% | 87,0% | 87,6% | 84,5% |

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares- 2° Trimestre 2018-INDEC- población total en el total de 31 aglomerados urbanos. Informes Técnicos vol. 2 nº 178. Trabajo e ingresos vol. 2 nº 6. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH).

- En referencia a la tasa de empleo (porcentaje entre la población ocupada y la población total de referencia de 14 años y más), la brecha por sexo alcanza el 20,2%, siendo que aumenta a 22,7% en Cuyo.
- La tasa de empleo de las mujeres, así como se observara en los anteriores dos indicadores, es inferior en ambos segmentos etarios respecto a los varones. Gran Buenos Aires presenta la mayor tasa de empleo entre menores de 29 años junto con la región Pampeana, en tanto GBA detenta la mayor tasa entre mujeres de 30 a 64 años.

Una definición alternativa de las tasas del mercado de trabajo es la que utiliza la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos**. La OCDE define la tasa de actividad o participación en la fuerza de trabajo como el cociente entre la fuerza de trabajo (empleados y desempleados) y la población en edad de trabajar (todos aquellos que tienen entre 15 y 64 años).

Con esta definición, la tasa de actividad es una medida del grado en el que la población en edad de trabajar está económicamente activa y de esta forma proporciona una indicación del tamaño relativo de la oferta de mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios. La tasa de empleo se define como el porcentaje de la población en edad de trabajar que está empleada, mientras que la tasa de desempleo mide la proporción de personas económicamente activas (personas en la fuerza de trabajo) que está desempleada.

Tanto la tasa de participación en la fuerza de trabajo como la tasa de empleo se definen sobre el grupo de personas entre 15 y 64 años como forma de mantener la comparabilidad a lo largo del tiempo y evitar los potenciales cambios en las proporciones de los diferentes grupos etarios de la población.

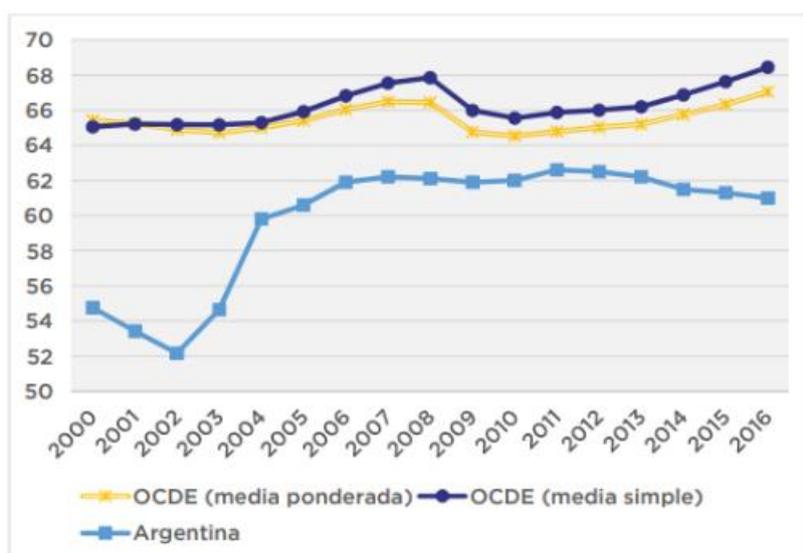
El indicador calculado a partir de la definición de la OCDE es incorporado en este análisis de fuentes secundarias a efectos de contrastar con los parámetros promedios de OCDE así como considerar las tasas específicas para el segmento de 15 a 64 años.

Según el informe Radiografía del trabajo argentino^{iv}, informe que data de febrero de 2018, para el programa Argentina 2030 de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Argentina, “el 64% de la población argentina se encuentra en la franja etaria que va de los 15 a los 64 años, considerada por organismos internacionales tales como la OCDE o el Banco Mundial como la “población en edad laboral”: se trata aproximadamente de 28 millones de personas con posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo, una proporción levemente por debajo de la media mundial, y 3% por debajo del promedio de América Latina (según estimaciones del Banco Mundial)”.

Tasa de empleo

En 2016, la Argentina se ubica aproximadamente 6 puntos por debajo de la media ponderada de la OCDE, diferencia que se explica por la brecha de 9% en el caso de las mujeres.

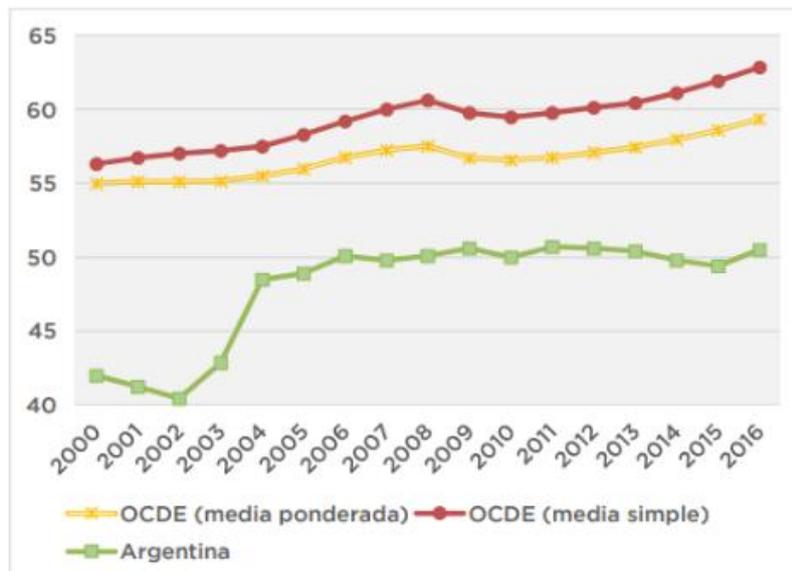
IMAGEN 1. Tasa de empleo en personas de 15-64 años, Argentina vs OCDE



Fuente: Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart.

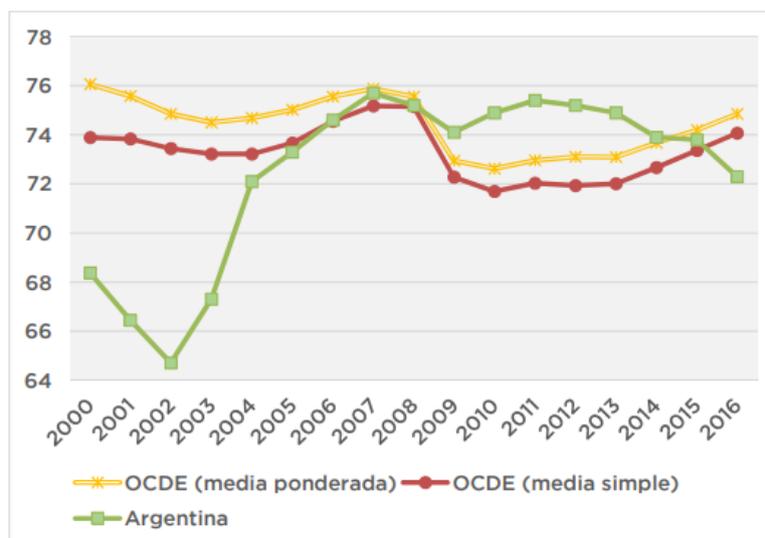
En la OCDE, la tasa de empleo femenino es considerablemente más alta que en Argentina (no así en la tasa de empleo masculino), siendo que el indicador a nivel país ronda el 50%, y la media simple de OCDE supera el 60% para el mismo segmento.

IMAGEN 2. Tasa de empleo en mujeres de 15-64 años, Argentina vs OCDE



Fuente: Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart.

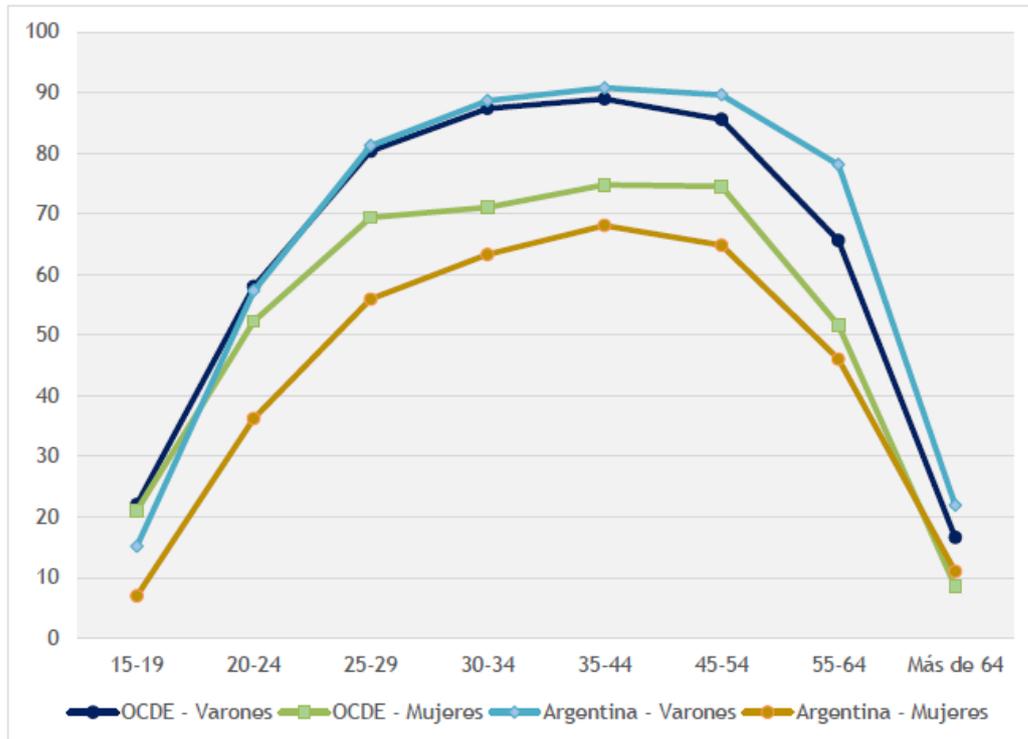
IMAGEN 3. Tasa de empleo en varones de 15-64 años, Argentina vs OCDE



Fuente: Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart.

La tasa de empleo por edad de la Argentina tiene un patrón y un nivel similar al promedio de la OCDE para el hombre, pero cerca de 15 puntos por debajo para las mujeres, exhibiendo una brecha de género de participación superior a la de otros países desarrollados.

IMAGEN 4. Tasa de empleo por edad y sexo, Argentina vs OCDE, 2016

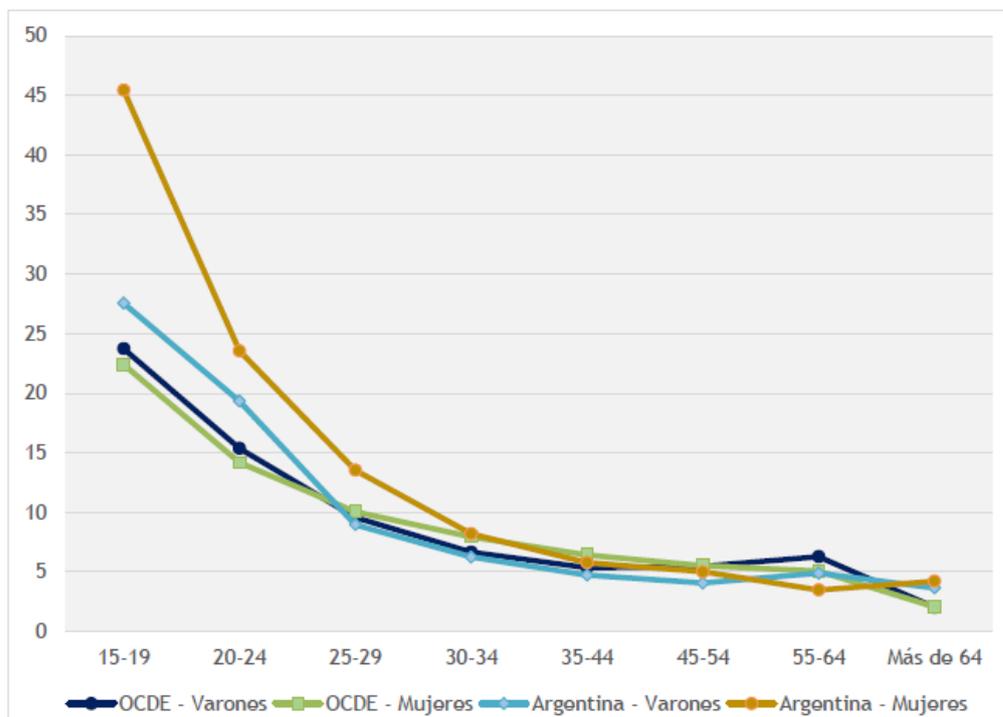


Fuente: Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart.

Tasa de desocupación

“En 2016, la tasa de desempleo o desocupación promedió el 8,5% de la población económicamente activa en Argentina. Esto no está lejos del 7,4% promedio de la OCDE. Sin embargo, la desocupación es muy heterogénea según género y edad. En efecto, hay una ostensible diferencia entre la OCDE y la Argentina en la franja etaria más joven, de 15-29 años, donde el desempleo es muy superior en nuestro país, y donde la franja de 15-24 años, si bien representa apenas el 14% de la población activa en la Argentina, da cuenta del 42% de la desocupación del país, a su vez explicado principalmente por el desempleo femenino.”^v

IMAGEN 5. Tasa de desocupación por edad y sexo, Argentina vs OCDE, 2016



Fuente: Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart.

TABLA 4. Población de 10 años y más según condición de actividad, desglose por edad y sexo

| | Total Pob. Activa | Ocupados | Desocupados | No Eco. Activa |
|-----------------------|-------------------|------------|-------------|----------------|
| Total | 12.881.342 | 11.642.340 | 1.239.002 | 10.793.372 |
| Varones | 7.190.791 | 6.564.863 | 625.928 | 3.955.613 |
| Mujeres | 5.690.551 | 5.077.477 | 613.074 | 6.837.759 |
| Proporción de varones | 55,8% | 56,4% | 50,5% | 36,6% |
| Proporción de mujeres | 44,2% | 43,6% | 49,5% | 63,4% |

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares- 2° Trimestre 2018-INDEC- población total en el total de 31 aglomerados urbanos

- En el análisis respecto a la **población económicamente activa** versus **no activa** las mujeres alcanzan un 63,4% en este último grupo, en tanto sobre el total de ocupados el 56,2% son varones y el 43,6% mujeres.

TABLA 5. Población ocupada según intensidad de la ocupación, desglose por sexo

| | Intensidad de la ocupación | | | | | | |
|----------------|----------------------------|-----------------------|-------|-------------------|-------|------------------|-------|
| | Total Gral. | Subocupados Horarios* | % | Ocupados Plenos** | % | Sobreocupados*** | % |
| Total | 11.642.340 | 1.446.625 | | 6.468.967 | | 3.416.860 | |
| Varones | 6.564.863 | 626.834 | 43,3% | 3.339.336 | 51,6% | 2.417.481 | 70,8% |
| Mujeres | 5.077.477 | 819.791 | 56,7% | 3.129.631 | 48,4% | 999.379 | 29,2% |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares- 2° Trimestre 2018-INDEC- población total en el total de 31 aglomerados urbanos

*se refiere a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas.

** Ocupados que trabajan un lapso considerado socialmente normal, es decir, entre 35 y 45 horas semanales, varía según bajo qué convenio de trabajo se esté.

*** Ocupados que trabajan un lapso mayor al considerado socialmente normal, es decir, más de 45 horas semanales.

- En referencia a la **intensidad de la ocupación** se observa que una mayor ocupación en términos de cantidad de horas trabajadas incrementa la proporción de varones, en tanto las mujeres son el 56,7% de los subocupados horarios, el 48,4% de los ocupados plenos y solo el 29,2% de los sobreocupados.

TABLA 6. Empleo registrado por sector de actividad, desglose por sexo.

| SECTOR | Varones | Mujeres |
|--------------------------------|--------------|--------------|
| Actividades Primarias | 88,8% | 11,2% |
| Industria | 81,0% | 19,0% |
| Electricidad, gas y agua | 82,8% | 17,2% |
| Construcción | 94,0% | 6,0% |
| Comercio | 64,9% | 35,1% |
| Servicios | 55,6% | 44,4% |
| • Enseñanza | 26,4% | 73,6% |
| • Salud | 28,8% | 71,2% |
| • Trabajo doméstico remunerado | 1,3% | 98,7% |
| TOTAL | 67,2% | 32,8% |

Fuente: Las mujeres en el mundo del trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. 3er trimestre 2016. Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf

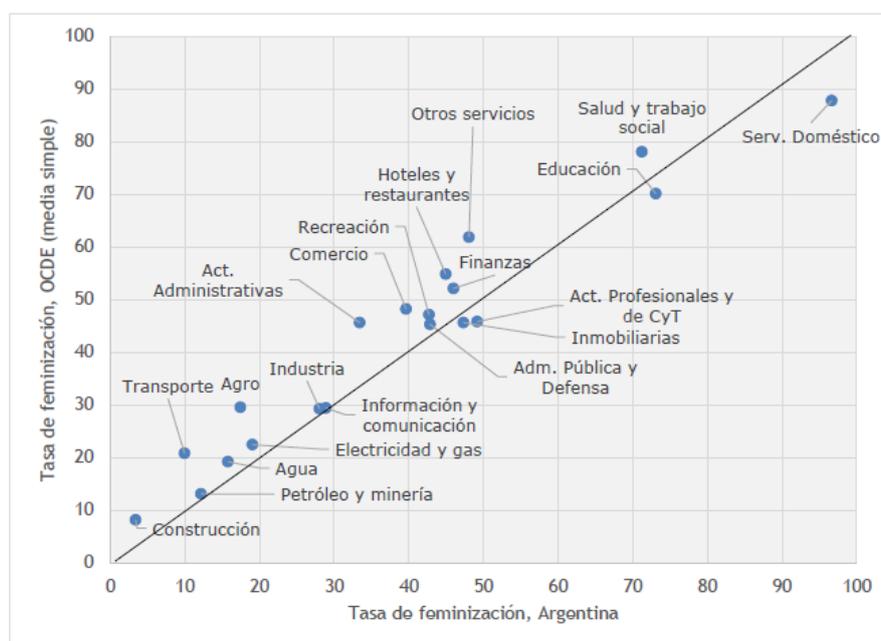
- El empleo registrado medido en la Encuesta Permanente de Hogares- 1º Trimestre 2017, en términos del **sector de actividad** en el que se desarrolla, presenta variaciones por

sexo. Las mujeres denotan mayor participación en enseñanza (73,6%), Salud (71,2%) y trabajo doméstico remunerado (98,7%).

- Según el informe “Las mujeres en el mundo del trabajo”, del Ministerio de Trabajo, la presencia de las mujeres en las actividades primarias o de la construcción es baja. Mientras que la confección, el comercio al por menor, los servicios de hotelería y restaurantes, la actividad financiera y de seguros, y la investigación y desarrollo, son sectores y actividades con presencia mayoritaria de mujeres. Las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud.^{vi}

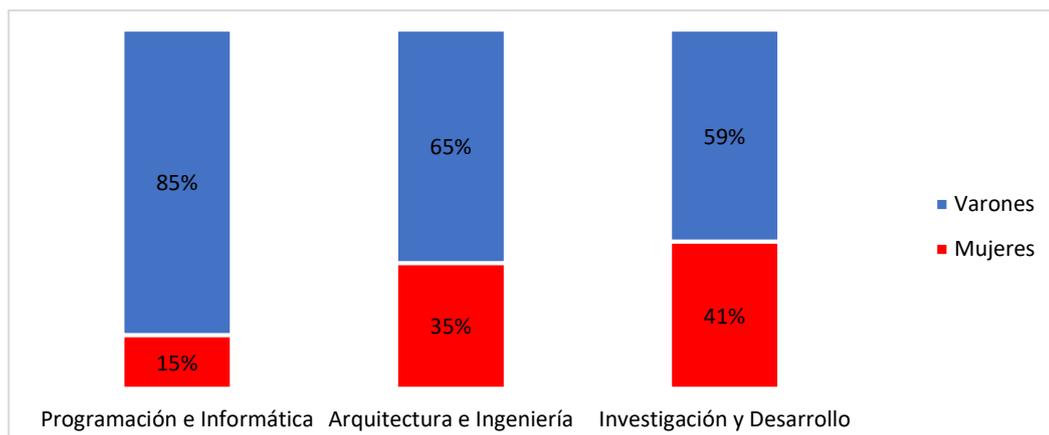
Acorde al informe antes citado, Radiografía del trabajo argentino, “hay ocupaciones “más femeninas” que otras: tanto en la Argentina como en la OCDE coinciden las ramas más feminizadas (servicio doméstico, salud y trabajo social, enseñanza) y más masculinizadas (construcción, petróleo y minería, transporte, suministro de agua, electricidad y gas, agro, industria o información y comunicación). Es decir, hay una menor feminización en los sectores primarios y secundarios y una más elevada en los servicios, lo que lleva a pensar que los cambios en la composición del empleo (del agro y la industria al sector terciario) a priori beneficiarían a la oferta laboral de las mujeres.”^{vii}

IMAGEN 6. Tasa de feminización por sector en Argentina y OCDE, 2016



Fuente: Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart.

GRÁFICO 1. Empleo en sectores de la economía del conocimiento en Argentina, desglose por sexo



Fuente: Informe Educación Técnico-Profesional y Ciencia y Tecnología: claves para la autonomía económica de las mujeres "La perspectiva de género en el Plan 111 Mil". Subsecretaría de Servicios Tecnológicos y Productivos. Agosto 2017.

- Si se analiza la economía del conocimiento, el sector de arquitectura e ingeniería, siendo el que mayor volumen en términos de empleo detenta, con un total de 54.460 ocupados, presenta un 35% de mujeres que desarrollan actividades en este sector.
- El sector de programación e informática, con un total de 48.220 puestos, solo reúne un 15% de mujeres que desempeñan cargos.
- Por último, el sector de Investigación y Desarrollo, de menor tamaño (24.793 ocupados totales), con un 41% de participación femenina entre los cargos desempeñados.

TABLA 7. Cantidad de personas ocupadas en miles según tipo de sector, desglose por sexo. Noviembre 2016.

| Tipo de sector | Ocupados | | TOTAL |
|----------------|----------|---------|---------|
| | Mujeres | Varones | |
| Público | 53,2% | 46,8% | 3.398,9 |
| Privado | 32,8% | 67,2% | 6.481,8 |

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial DGEYEL. SSPTYEL en base a SIPA.

- En la comparación de la tasa de empleo según sector público versus privado se observa que las mujeres tienen mayor penetración dentro del mercado laboral en el ámbito público, con una brecha de 6,4 puntos porcentuales respecto a los varones, mientras que en el sector privado la brecha es ampliamente superior, en tanto el 67,2% de sus ocupados es de sexo masculino y el 32,8% femenino.

TABLA 8. Calificación de las tareas de las personas asalariadas de 16 años y más, en miles, desglose por sexo.

| Tarea | Varones | Mujeres | TOTAL | Distribución % | |
|------------------|----------------|----------------|---------------|----------------|-------------|
| | | | | Varones | Mujeres |
| Profesional | 320,3 | 291,5 | 611,8 | 7% | 8% |
| Técnica | 573,1 | 776,7 | 1349,8 | 12% | 21% |
| Operativa | 2.803,1 | 1.333,3 | 4136,4 | 60% | 36% |
| Sin calificación | 908,8 | 1.299,8 | 2208,6 | 20% | 35% |
| Sin especificar | 43,2 | 42,5 | 85,7 | 1% | 1% |
| TOTAL | 4.648,6 | 3.743,9 | 8392,3 | 100% | 100% |

Fuente: Las mujeres en el mundo del trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. 1º trimestre 2017. Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf

- En la **calificación de las tareas** de asalariados, con distinción por sexo, las mujeres tienen participación similar en tareas operativas y sin calificación, seguido de tareas técnicas. Los varones, por su parte, concentran en un 60% el desarrollo de tareas operativas, en tanto las que no demandan calificación se reducen al 20% y las tareas técnicas al 12%. Las tareas profesionales presentan similar porcentaje entre varones y mujeres, acorde a la medición de la EPH del 1º Trimestre 2017.

TABLA 9. Jefes de hogar, desglose por sexo y edad según zonas del país. Porcentajes según sexo de jefes de hogar calculados sobre el total de la población de referencia de 14 años y más.

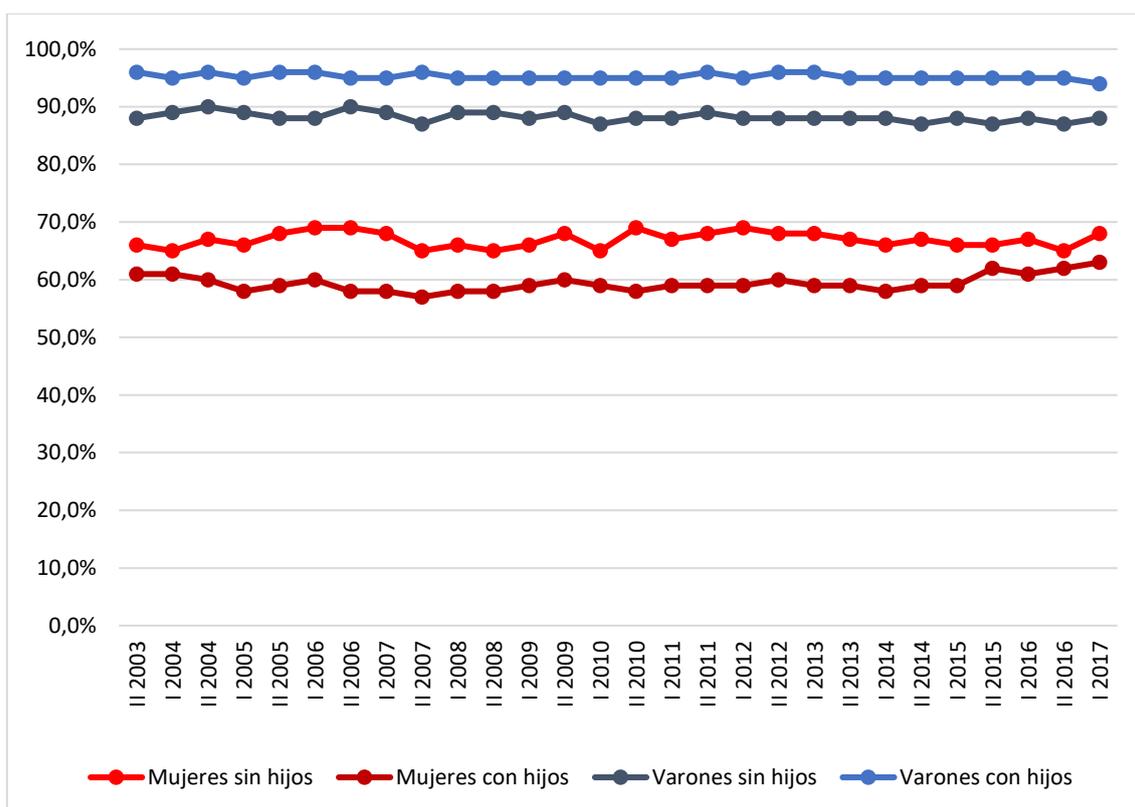
| | Total | Gran Buenos Aires (GBA) | Cuyo | Noreste (NEA) | Noroeste (NOA) | Pampeana | Patagonia |
|--------------------------------------|-------|-------------------------|-------|---------------|----------------|----------|-----------|
| Mujeres | 41,0% | 40,0% | 40,9% | 40,9% | 41,6% | 42,8% | 43,4% |
| Varones | 59,0% | 60,0% | 59,1% | 59,1% | 58,4% | 57,2% | 56,6% |
| Distribución por rango etario | | | | | | | |
| TOTAL JEFES | | | | | | | |
| Hasta 49 años | 45,1% | 44,1% | 39,9% | 44,0% | 48,6% | 46,8% | 49,7% |

| | | | | | | | |
|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| TOTAL JEFES 50 años y más | 54,9% | 55,9% | 60,1% | 56,0% | 51,4% | 53,2% | 50,3% |
| TOTAL JEFES MUJERES hasta 49 años | 42,1% | 41,5% | 34,5% | 40,5% | 45,2% | 43,6% | 46,8% |
| TOTAL JEFES MUJERES de 50 años y más | 57,9% | 58,5% | 65,5% | 59,5% | 54,8% | 56,4% | 53,2% |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares- 3° Trimestre 2017-INDEC- población total en el total de 31 aglomerados urbanos

- Resulta importante destacar la diferencia porcentual de mujeres jefas de hogar en función del rango etario, siendo la brecha entre jefas mujeres de hasta 49 años y mayores de 50 años superior a la brecha etaria sin distinción por sexo.

GRÁFICO 2. Porcentaje de personas que trabajan o buscan trabajo, desglose por género y tenencia de hijos. Aglomerados urbanos. Serie 2003 -2017



Fuente: CIPPEC en base a EPH-INDEC

- Pese a la postergación de la maternidad, la caída en la cantidad de hijos de las mujeres y la mejora de su nivel educativo, la participación laboral de las mujeres se mantuvo prácticamente constante desde principios de la década del 2000.
- La brecha de participación laboral entre varones y mujeres aumenta entre aquellos que tienen hijos. Desde 2003, los varones con hijos son el grupo que alcanza mayores niveles de participación laboral (en torno al 95%), le siguen los varones sin hijos (entre el 85% y 90%). Muy por debajo se encuentran las mujeres sin hijos (entre el 65% y 70%) y quienes menos participan del mercado de trabajo son las mujeres madres (en torno al 60%).
- La proporción de mujeres de 25 a 44 años con hijos en el hogar que transitan desde la ocupación a la inactividad es 18 veces la de sus pares varones, y asciende a 20 veces para el caso de las mujeres de 18 a 24 años con hijos en el hogar (EPH-I, 2017).^{viii}

TABLA 10. Población total según escala de ingreso individual, desglose por sexo

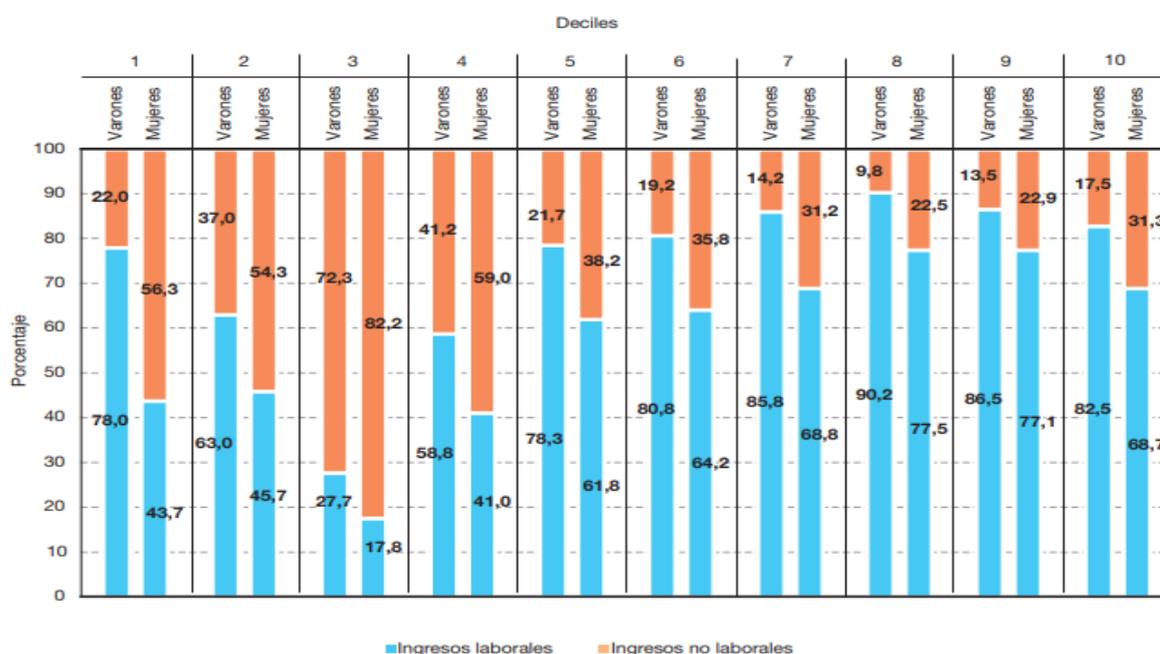
| Decil | Población | | | | Ingreso individual (en miles) | | |
|--------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-------------------------------|--------------|---------------|
| | Varones | % | Mujeres | % | Varones | Mujeres | Diferencia |
| 1 | 483.242 | 29% | 1.198.817 | 71% | \$1.122.580 | \$2.532.279 | \$1.409.699 |
| 2 | 711.605 | 42% | 972.379 | 58% | \$3.709.925 | \$5.136.894 | \$1.426.969 |
| 3 | 559.840 | 33% | 1.118.913 | 67% | \$4.050.426 | \$8.117.338 | \$4.066.912 |
| 4 | 705.606 | 42% | 975.989 | 58% | \$5.922.379 | \$8.230.004 | \$2.307.625 |
| 5 | 862.399 | 51% | 820.400 | 49% | \$9.311.962 | \$8.895.915 | -\$416.047 |
| 6 | 860.989 | 51% | 820.592 | 49% | \$11.894.103 | \$11.222.880 | -\$671.223 |
| 7 | 976.054 | 58% | 705.202 | 42% | \$16.067.178 | \$11.543.564 | -\$4.523.614 |
| 8 | 1.020.661 | 61% | 660.849 | 39% | \$20.165.160 | \$13.087.243 | -\$7.077.917 |
| 9 | 979.378 | 58% | 701.945 | 42% | \$25.228.483 | \$17.872.521 | -\$7.355.962 |
| 10 | 1.094.913 | 65% | 586.065 | 35% | \$51.907.056 | \$27.678.828 | -\$24.228.228 |
| Población con ingresos* | 8.254.687 | 49,1% | 8.561.151 | 50,9% | | | |
| Población sin ingresos | 4.988.074 | 45,8% | 5.896.378 | 54,2% | | | |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares- 2° Trimestre 2018-INDEC- población total en el total de 31 aglomerados urbanos

*La suma del porcentaje de población por decil corresponde al total de población con ingresos

- Las brechas salariales son otro indicador de la desigualdad que presenta el mercado laboral para las mujeres. Respecto a la distribución por decil de la ocupación principal se observa que decrece el porcentaje de mujeres a medida que aumentan los deciles.

GRAFICO 3. Población total según escala de ingreso individual, desglose por fuente de ingreso y sexo.



Fuente: Informes Técnicos vol. 2 nº 182. Trabajo e ingresos. Encuesta Permanente de Hogares- 2° Trimestre 2018- INDEC- población total en el total de 31 aglomerados urbanos

- En el análisis segmentado por sexo y distinguiendo los porcentajes del ingreso que provienen de fuentes laborales y no laborales se observa que, independientemente el decil de ingreso, las mujeres presentan mayor porcentaje de ingresos no laborales que los varones, en tanto los deciles más bajos tienen mayor preponderancia de fuentes informales de ingreso tanto para varones como mujeres.

TABLA 11. Tasa de participación en las actividades del trabajo doméstico no remunerado. 3° Trimestre 2013*

| Varones | | Mujeres | |
|-----------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Tasa de participación | Tiempo promedio | Tasa de participación | Tiempo promedio |
| 57,9% | 3,4 hs | 88,9% | 6,4 hs |

Fuente: Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. 3° trimestre de 2013. INDEC.

*Las tasas de participación refieren a la población total y los tiempos promedio, a la población participante

- El **trabajo doméstico no remunerado** implica las tareas relacionadas con los quehaceres domésticos, el apoyo escolar y al cuidado de personas. En estas actividades las mujeres dedican en promedio 3 horas diarias más que los varones.

Temática 2: IGUALDAD EN EL ACCESO Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Legislación vigente sobre protección de los derechos laborales de las mujeres e igualdad de acceso al mercado laboral

Nuestra **Constitución Nacional** protege y tutela el derecho del trabajo y entre ellos el de la mujer en dos artículos: **el 14 bis y el 75**. Si bien nuestra Carta Fundamental no establece condiciones diferentes para el trabajo de la mujer, debe remarcarse que se ocupa de proclamar la igualdad en materia salarial y de protección de la familia.

Por otro lado, La **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744** le dedica todo un título en especial, el nro. VII, al trabajo de las mujeres. Se hace importante señalar que esta normativa fue sancionada en el año 1976, apoyándose en la visión económica social que aplicara en esa etapa del país durante el golpe de Estado. Más adelante se hace mención al CAPÍTULO II - De la protección de la maternidad en referencia a las licencias por nacimiento, de forma particular.

TABLA 12. Artículos de la Ley 20.744 - Título VII - Trabajo de Mujeres

| Artículo | Derechos y obligaciones que establece en materia laboral |
|----------|--|
| 172 | Establece que no pueden consagrarse discriminación alguna fundada en el sexo, pudiendo celebrar toda clase de contrato de trabajo. |
| 175 | Prohíbe encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa. |
| 176 | Prohíbe ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. |

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 20744 - Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://www.ley20744argentina.com.ar/titulo-iv/capitulo-ii.html>

La **Ley N° 11.317**, sobre trabajo de las mujeres y los niños, fue publicada en el boletín oficial el 19 de noviembre de 1924. La misma fue derogada por art. 7 de la ley 20.744 - b.o. 27/09/1974, con excepción de los artículos 10, 11 y 19 a 24, según figura en Infoleg.^{ix}

Puntualmente los artículos 10 y 11 de la Ley 11.317 son discriminatorios, si bien por la fecha de la publicación de la misma su espíritu habría sido el de proteger a las mujeres.

TABLA 13. Artículos de la Ley 11.317- Artículos no derogados

| Artículo | Derechos y obligaciones que establece en materia laboral |
|----------|---|
| 10 | <p>La prohibición del artículo anterior (El artículo 9 establece “<i>Queda prohibido ocupar mujeres y a menores de 18 años en industrias o tareas peligrosas e insalubres</i>”) se refiere particularmente a las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La destilación del alcohol y la fabricación o mezcla de licores; b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico; c) La fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o manipulen o estén depositados explosivos, materias inflamables o cáusticas en cantidades que signifiquen peligro de accidente; d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvos de vapores irritantes o tóxicos. |
| 11 | <p>Queda prohibido ocupar a mujeres y a menores de 18 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En carga y descarga de navíos; b) En canteras o trabajos subterráneos; c) En la carga o descarga por medio de grúas o cabrias; d) Como maquinistas o foguistas; e) En el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento; f) En el manejo de correas; g) En sierras circulares y otros mecanismos peligrosos; h) En la fundición de metales, y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio; i) En el transporte de materias incandescentes; j) En el expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas, y en cualquier local o dependencia en que se expendan. |

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 11.317 - Trabajo de las mujeres y los niños. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194070/norma.htm>

En la Ley de Contrato de Trabajo se establece el **Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM)**, siendo la remuneración mínima que un trabajador debería recibir para asegurarse para sí y su familia una vivienda digna, alimentación adecuada, salud, educación, indumentaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión social. El SMVM es establecido en forma periódica, desde el año 2004, por el Consejo del Salario, un órgano tripartito compuesto por integrantes del Ministerio de Trabajo de la Nación, organizaciones sindicales y Cámaras Empresarias.

TABLA 14. Indicadores del salario mínimo, vital y móvil

| SMVM actual | SMVM actual por jornada | Último aumento porcentual desde 7/18 | Última actualización | |
|-------------|-------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| \$10.700 | \$53,50 | 7% | Agosto 2018 | aumentará un 25% hacia junio de 2019 |

Fuente: Elaboración propia en base a información del Portal del Trabajador. Recuperado de: <https://www.portaldeltrabajador.com.ar/salario-minimo-vital-y-movil>

La Ley 20744, en el Título IV CAPITULO II - Del salario mínimo vital y móvil, establece en el artículo 117 el alcance del mismo: *“Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos”*.^x Este artículo no establece distinción alguna por género, aplicando el mismo criterio para varones y mujeres.

La Ley de Contrato de Trabajo regula el empleo privado desde su sanción en 1974. Pero las transformaciones sociales que se han dado en los últimos años, entre las que se pueden nombrar la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y los cambios en las dinámicas y estructuras familiares, demandan la necesidad de actualizar la normativa vigente. En algunos aspectos se ha avanzado a través de la negociación colectiva.

El convenio colectivo de trabajo es una fuente normativa, definida como un acuerdo concertado entre una asociación sindical con personería gremial y un empleador que, luego de la homologación del gobierno, adquiere eficacia generalizada en su ámbito de aplicación. La negociación colectiva ha sido un instrumento útil para incluir cláusulas que incidan en las relaciones entre los géneros.

A continuación se señalan algunos ejemplos de **cláusulas de género en la negociación colectiva**, referidos a temática de licencias por nacimiento, conciliación de tareas de cuidado y acoso laboral.

TABLA 15. Ejemplos de cláusulas de género en la negociación colectiva.

| Aspecto de la cláusula | Acuerdo / Convenio | Contenido de la cláusula |
|------------------------|---|---|
| Paternidad | Acu 463/2003 Asociación Bancaria con Asociación de Bancos de la República Argentina, Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA) y Asociación de la Banca Especializada (ABE) | 10 días corridos de licencia por paternidad |
| | Acu 612/2008 AAPMR (Asociación de Agentes de Propaganda Médica de Rosario), CAPMC (Centro Agentes Propaganda Médica de Córdoba), FAAPROME (Federación Argentina de Agentes de | 10 días corridos de licencia por paternidad |

| | | |
|-------------------|---|--|
| | Propaganda Médica con Cámara Argentina de Especialidades Medicinales) y Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (CILFA) | |
| | CCT 1560/2016 "E" SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúricos) con DIBUTEC (Proyectos y Construcciones S.A) | 7 días corridos de licencia por paternidad |
| | CCT 1484/2015 "E" SINDICATO LA FRATERNIDAD con FERROVIAS SA CONCESIONARIA | 6 días corridos de licencia por paternidad |
| Maternidad | ACU 669/15 ATE y Autoridad interjurisdiccional de las cuencas de los ríos Limay, Neuquén y Río Negro. | Establece 180 días corridos de licencia por maternidad |
| | CCT 1435/15 "E" FEDERACION DE LOS SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS y la empresa DIPET SRL | Establece un período de excedencia de una duración no superior a 2 años sin goce de haberes. |
| | CCT 1338/13 "E" Federación de Trabajadores Jaboneros y Afines de la R.A con UNILEVER | Establece el derecho a optar por trabajar media jornada durante los 3 meses inmediatos al vencimiento de la licencia legal a toda trabajadora con antigüedad mínima de un año. |
| | ACU 1025/2010 "E" AFIP con SUPARA (ADUANA) | Establece la posibilidad de reducir hasta la mitad su jornada de trabajo y en la misma proporción su remuneración por un período no superior a 6 meses. |
| | ACU 396/2015 Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia y Federación Argentina de Cámaras de Farmacia y Confederación Farmacéutica Argentina. | Se acuerda que durante el período de licencia por maternidad el empleador abonará los conceptos no remunerativos que se acordaran en las actas paritarias. |
| | Acceso al empleo, proceso de selección y acceso a formación | CCT 1539/16 "E" Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúricos con Lyme SA |

Fuente: Informe Las mujeres en el mundo del trabajo – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social^{xi}

Uno de los antecedentes sobre la legislación con perspectiva de género que pueden encontrarse en nuestro país data de 1998, que a través del **Decreto n° 254/98**, se aprueba el "**Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral**", cuyas tareas de coordinación quedan a cargo del Consejo Nacional de la Mujer, hoy transformado en el Instituto Nacional de la Mujer. El plan perseguía los siguientes objetivos: diseñar e implementar políticas, planes y programas operativos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato con los varones, promover la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales para que amplíen

sus posibilidades de inserción laboral, promover la participación de las mujeres en la producción, estimulando su actividad emprendedora, difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su ejercicio, generar instancias administrativas que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en las relaciones laborales, promover la conciliación de la vida familiar y laboral, analizar y difundir la situación y el aporte de las mujeres trabajadoras, efectuar el monitoreo y la evaluación de las intervenciones planificadas.

En materia previsional y de seguridad social, un avance sustantivo para las mujeres lo representó el **Plan de Inclusión Previsional** que se dio a partir del año 2005 con la introducción del Régimen de Prestación de Jubilación Anticipada y de Régimen de Trabajadores Autónomos, conocida como “*Jubilación de Ama de Casa*” que abarcó a trabajadoras informales, trabajadoras domésticas y trabajadoras no registradas en general.

El Plan de Inclusión Previsional entró en vigencia a partir de enero de 2005 mediante la Ley Nacional n° 25.994 y el Decreto 1454/5 de inclusión previsional, y tuvo como objetivo lograr la inclusión en el sistema previsional de personas que se encontraban en situaciones complejas por el incumplimiento de los requisitos previstos para el acceso a la prestación de vejez impuestos por la Ley 24.241: personas en edad jubilatoria a las que le faltaban o no tenían años con aportes formales, personas con 30 años de aportes formales que por su edad se encuentran en situación de riesgo para conseguir nuevo empleo.

En el artículo 2 de la mencionada Ley 25.994 se contempló el acceso a la jubilación anticipada, teniendo como requisitos:

- haber cumplido 60 años de edad los varones y 55 años de edad las mujeres,
- acreditar 30 años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes jubilatorios comprendidos en el régimen de reciprocidad,
- acreditar encontrarse en situación de desempleo al 30 del mes de noviembre de 2004.

Proyecto de Ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo

El 12 de marzo de 2018 el Poder Ejecutivo Nacional remitió a la Cámara de Diputados de la Nación un proyecto de ley sobre paridad salarial para su consideración y eventual sanción. Mediante dicha iniciativa, se proponen modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en lo que respecta al Título VII “Trabajo de las Mujeres” y al régimen de licencias, y se establecen obligaciones a cargo de los empleadores y asociaciones sindicales, con el fin de garantizar el respeto a la igualdad de género.^{xii}

I. Equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo

El Capítulo I del Proyecto de Ley introduce modificaciones al Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo (“LCT”), que deja de llamarse “Trabajo de Mujeres” y es reemplazado por el título “De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”. Bajo este nuevo título, se modifican los artículos 172, 173, 175 y 176 de la LCT.

El artículo 172, que se refería a la capacidad de las mujeres y la prohibición de trato discriminatorio, es modificado con el fin de garantizar a los trabajadores, cualquiera que sea su género, la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral, con iguales derechos en todo lo relativo a su acceso al empleo, a su selección y contratación, a sus condiciones de prestación, y a su desarrollo o evolución en la carrera dentro de la empresa. Asimismo, el Proyecto de Ley consagra la prohibición de establecer ningún tipo de discriminación en el empleo, fundada en el género o en el estado civil de quienes trabajan, ya sea mediante los contratos individuales de trabajo, las convenciones colectivas o reglamentaciones.

El artículo 173, que fue derogado por la Ley N° 24.013, recobra vigencia bajo un nuevo texto que garantiza la igualdad salarial estricta de conformidad con el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea, que debe estar presente en el momento de celebrarse contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, reglamentaciones y todo acto por el cual se fijen o estipulen salarios.

El artículo 175, que establecía la prohibición de encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa, se modifica a contrario sensu para establecer la posibilidad de que los trabajadores, sin distinción de género, puedan optar por realizar los trabajos fuera del establecimiento, a distancia —o teletrabajo—, por acuerdo de partes y conforme los requisitos que establezca la reglamentación.

Finalmente, el artículo 176 se modifica para dejar sin efecto la prohibición de que las mujeres realicen trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre, dejando a salvo aquellos casos en los que la reglamentación determine, por razones excepcionales y objetivas, la restricción o prohibición de su realización por parte de las mujeres.

Bajo el mismo Capítulo I, el Proyecto de Reforma dispone obligaciones a los empleadores y a las asociaciones sindicales para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de la empresa y de la organización, respectivamente.

Los empleadores, por un lado, deberán elaborar o adherir a un código de conducta relativo a las medidas adoptadas para garantizar el respeto a la igualdad de género. Dicho código de conducta deberá ser remitido por vía electrónica al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación. Las asociaciones sindicales, por su lado, deberán introducir las reformas estatutarias pertinentes con igual fin. Por último, y con idéntica finalidad, las partes signatarias de los convenios colectivos de trabajo deberán adoptar las normas convencionales pertinentes, y remitirlas al referido Ministerio para su consideración y aprobación.

II. Conciliación del trabajo con la vida privada y laboral

El Capítulo II del Proyecto de Reforma está dedicado a la conciliación del trabajo con la vida familiar y privada, con ese fin, modifica el artículo 158 de la LCT sobre las clases de licencias y el artículo 183 de la LCT sobre las opciones de la mujer al finalizar la licencia por maternidad, e incorpora el artículo 198 bis sobre jornada reducida.

Se introducen al artículo 158 de la LCT la mayoría de las modificaciones que habían sido propuestas con el proyecto de reforma laboral presentado en noviembre de 2017, y se incorpora una nueva licencia por violencia de género. De acuerdo al Proyecto de Reforma propuesto, se establece el siguiente régimen de licencias especiales:

- a.** Por nacimiento o adopción de hijo: se eleva la cantidad de días de licencia para los hombres en caso de nacimiento de un hijo, a quince (15) días corridos. El Proyecto de Reforma introduce el supuesto de nacimiento o adopción múltiple, en cuyo caso la licencia se extenderá por diez (10) días corridos, tanto para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo.
- b.** Por trámites de adopción: se concede una licencia de dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año.
- c.** Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: se consagra una licencia de cinco (5) días corridos por año.
- d.** Por violencia de género: se incorpora una nueva licencia de hasta diez (10) días corridos por año calendario. El Proyecto de Reforma define el concepto y establece: “Se entiende por violencia de género contra el trabajador, sin distinción de género, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. A los efectos del otorgamiento de la licencia prevista en este inciso, el

trabajador deberá acreditar ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial”.

En lo que respecta al artículo 183 de la LCT, se modifica el texto del inciso a), por el cual se brinda a la trabajadora, como opción luego de la maternidad, la posibilidad de reincorporarse en otro cargo o empleo de igual categoría, con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, en acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a seis (6) meses. Se mantiene, además, la opción de reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

Por último, se incorpora, como artículo 198 bis, la posibilidad para el trabajador, cualquiera que sea su género, que tenga a su cargo niños y/o niñas de hasta cuatro (4) años, de acordar con su empleador una jornada reducida para el cuidado de aquellos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo.

En el anexo C se presenta el texto completo del proyecto presentado por el Poder ejecutivo Nacional

Convenios y pactos Internacionales

Argentina es uno de los países que ratificó el 15 de julio de 1985, la **Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW son sus siglas en inglés),

La Convención fue aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por 189 países, en tanto Argentina la dotó de jerarquía constitucional con la reforma a la Carta Magna en 1994.

Puntualmente la Convención exige a los Estados Partes que tomen las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular (artículo 11):^{xiii}

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e. 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;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer 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 de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

El Protocolo Facultativo de la CEDAW ratificado por Argentina en 2007, permite a personas o asociaciones elevar al Comité CEDAW denuncias por violación de la Convención, cuando no encuentren en su país tutela judicial o administrativa rápida y efectiva, y al Comité abrir de oficio un procedimiento de investigación por violación grave o sistemática de la Convención.

Argentina también ratifica la igualdad de los derechos de la mujer en la **Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer** (OEA, 1948), donde expresamente declaran "Que la mujer tiene derecho a la igualdad con el hombre en el orden civil"; otorgándole a la mujer los mismos derechos civiles de que goza el hombre.

Licencias por nacimiento

La maternidad segura, sustentada por una correcta atención de salud, y la supervivencia del recién nacido no son solo las claves del período que sigue a la llegada de un hijo sino que,

además, son aspectos fundamentales de una situación laboral decente, según las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

- El régimen de licencias en Argentina está regulado, desde 1974, por la **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744**, según el cual corresponden **2 días corridos para el padre y 90 días para la madre**.

La licencia por maternidad contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo es de 90 días y se divide en 45 días antes y 45 después del parto (esta licencia corresponde también en casos de embarazos múltiples), con una prórroga de hasta seis meses, que legalmente se llama “situación de excedencia” (relativamente cercano a las recomendaciones de la OIT). El padre, por otro lado, tiene licencia de 2 días, que además son corridos. Esto quiere decir que, de nacer un viernes, la licencia es nula.

- *En la Argentina sólo el 50,4% de las trabajadoras y el 49,0% de los trabajadores reciben licencias por maternidad y paternidad.*
- *No contempla diferencias en casos de partos múltiples y no cubre casos de adopción, incluyendo a las parejas del mismo sexo.*
- *No contempla extensión en caso de discapacidad.*

Fuente: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)

TABLA 16. Artículos de la Ley 20744 Titulo VII - Trabajo de Mujeres. CAPITULO II - De la protección de la maternidad

| Artículo | Derechos y obligaciones que establece |
|----------|---|
| 177 | Establece el plazo de 90 días y se divide en 45 días antes y 45 después del parto, pudiendo reducir la licencia previa al parto por hasta 30 días antes. Deberá comunicarse fehacientemente el embarazo al empleador. Conservará su empleo durante los períodos indicados, garantizándose el derecho a la estabilidad en el empleo. |
| 178 | Se presume que el despido obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización. |
| 179 | Establece que la madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento. |
| 183 | Sobre la excedencia de licencia por maternidad establece que la mujer podrá quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. |
| 184 | El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara, en cargo de la misma categoría que tenía o en |

| | |
|-----|---|
| | cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora. |
| 185 | Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa. |

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://www.ley20744argentina.com.ar/titulo-iv/capitulo-ii.html>

El portal de empleo Bumeran.com llevó a cabo una encuesta en 2016 entre más de 1.000 empresas de primer nivel sobre la maternidad y el trabajo. La investigación reveló que si bien el 77,0% de las trabajadoras se toman 3 meses de licencia por maternidad, hay otro 21% que opta por 6 meses, y sólo un 2% no vuelve a su puesto de trabajo. Un 40,0% de las empresas encuestadas les ofrece la posibilidad de trabajar en horario reducido, mientras que otro 35,0% brinda la posibilidad de trabajar desde la casa.^{xiv}

Algunas empresas ya deciden extender el beneficio de licencia por paternidad sumando días a los dos que otorga a ley, pero todavía son pocas. Según una encuesta de Mercer entre 150 empresas, solo la mitad extiende la licencia y en promedio brindan cinco días hábiles más.^{xv}

Licencias por maternidad, paternidad y familiares para empleados públicos provinciales

Se observan grandes variaciones entre las provincias argentinas en días de licencia por maternidad, paternidad y familiar, incluso únicamente observando las regulaciones que atañen a los empleados de las administraciones públicas provinciales.

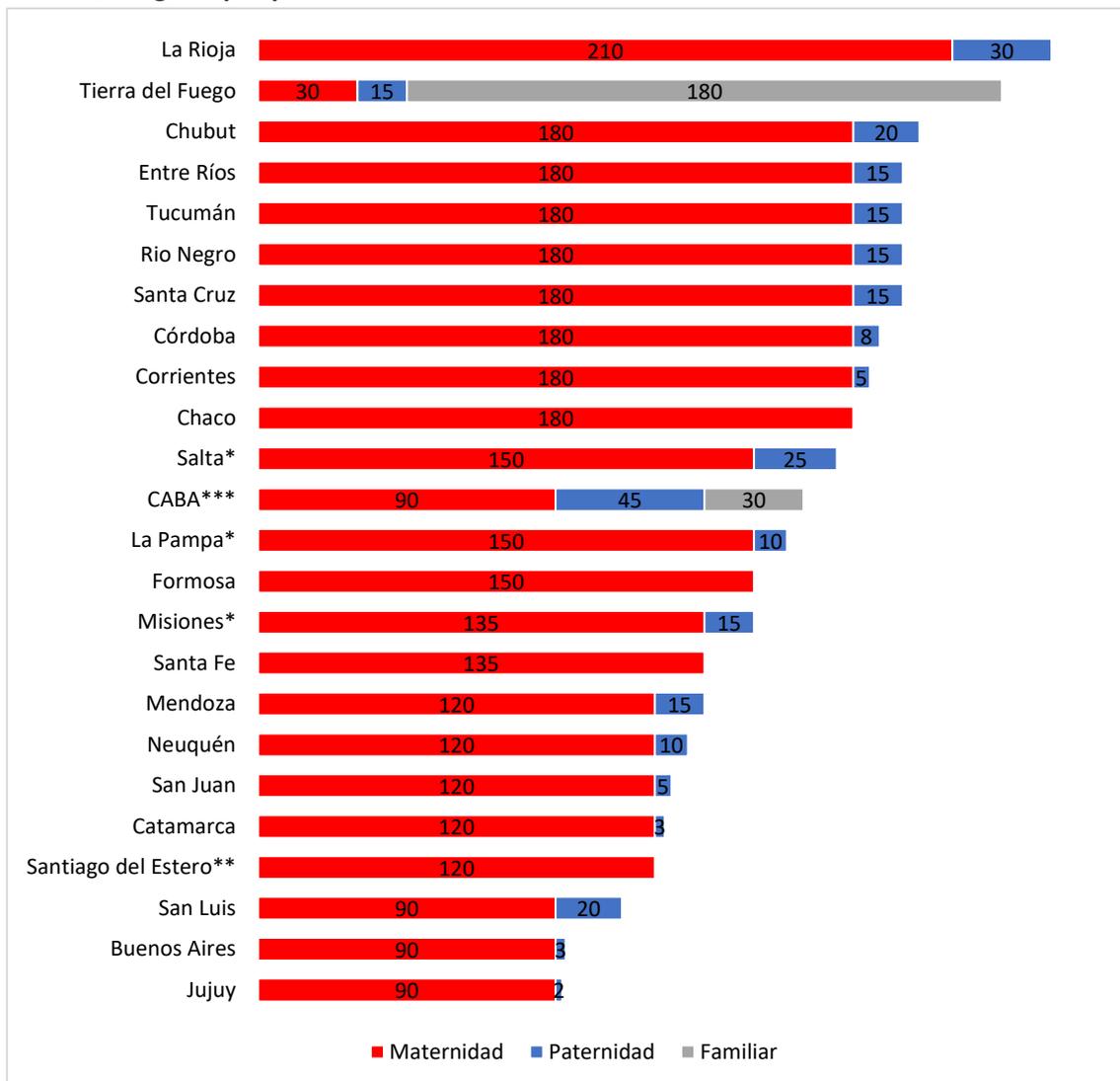
A continuación se presenta un análisis desagregado por tipo de licencia otorgado, en términos de otorgarse hacia la mujer, hacia el varón o de ser familiares, para empleados públicos de las 23 provincias del país y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Licencias por nacimiento a varones para empleados públicos provinciales:

- Nueve provincias otorgan a los padres **hasta 10 días de licencia**: Jujuy (2), Buenos Aires (3), Catamarca (3), Corrientes (5), San Juan (5), Córdoba (8), Santa Fe (8), La Pampa (10) y Neuquén (10).
- Cinco administraciones provinciales otorgan a los padres **15 días corridos de licencia**: Misiones, Tucumán, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego.
- Dos provincias se extienden a **20 días**: Chubut y San Luis.
- Y sólo dos otorgan **más de 20 días** a los padres: en Salta son 25 y en La Rioja, 30.

- Tras la aprobación del proyecto del gobierno en la legislatura porteña, los empleados públicos de la Ciudad son quienes gozarían de la licencia más extensa: **45 días**.

GRÁFICO 3. Licencias por nacimiento para empleados públicos provinciales por tipo de licencia, desglose por provincia



Fuente: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)

* Días hábiles

** No se encontró regulación acerca de la duración de las licencias por paternidad

*** La licencia por paternidad corresponde a 15 días corridos más otros 30 durante el primer año de vida del hijo/a, que se pueden tomar en forma inmediata de forma de suma 45 días corridos

Licencias por nacimiento a mujeres para empleados públicos provinciales:

- Tres provincias se encuentran por debajo del piso recomendado por la OIT que indica como mínimo 98 días de licencia (Buenos Aires, Entre Ríos y Jujuy), siendo de sólo **90 días**.
- En 5 de las 24 jurisdicciones la licencia garantizada a las empleadas públicas provinciales es de **120 días** (Mendoza, Neuquén, San Juan, Catamarca y Santiago del Estero), mientras que Misiones y Santa Fe brindan **135 días**.
- En la mitad de las provincias del país se supera este período de licencia: Formosa, La Pampa y Salta otorgan **150 días**; y Chubut, Entre Ríos, Tucumán, Río Negro, Santa Cruz, Córdoba, Corrientes y Chaco **180 días**.
- La licencia más extensa se goza en La Rioja, donde las madres pueden tomarse **210 días**.

Licencias por nacimiento familiares para empleados públicos provinciales:

- Solo en 2 de las 24 jurisdicciones se otorgan licencias familiares, esto es, que pueden utilizarlas indistintamente el padre o la madre. La primera de ellas es Tierra del Fuego, donde este tipo de licencia asciende a **180 días**.
- La segunda es la Ciudad de Buenos Aires, cuya licencia familiar establece la opción de transferir 30 días de licencia al otro padre por parte de la persona gestante.

Proyecto de extensión de licencias familiares por nacimiento en la Provincia de Buenos Aires

El senador de Cambiemos de la Provincia de Buenos Aires, Dalton Jáuregui, presentó en marzo de 2018 un proyecto para extender a 15 los días de licencia por paternidad en la Provincia, el cual propone modificar la Ley provincial n° 10.430, que rige el empleo estatal en la provincia.

Además, la iniciativa incluye la extensión de licencia y período de lactancia en caso de nacimientos múltiples. También promueve la licencia por adaptación escolar por un lapso de 3 horas diarias, y de hasta cinco días corridos por año, para uno de los padres de niños que comiencen jardín maternal, preescolar o primer grado.

La Cámara de Senadores dio el 9 de agosto media sanción a dicho proyecto, que busca implementar cambios en el régimen de licencias familiares del personal de la administración pública de la Provincia de Buenos Aires.^{xvi}

- Extiende de 3 a 15 días la licencia por paternidad, se otorga a ambos progenitores el derecho a involucrarse en el vínculo y desarrollo de los/as niños/as desde los primeros días del nacimiento. (Artículo 44).
- Extiende la licencia por maternidad en caso de nacimientos múltiples –antes no existía la figura. En ese caso, el periodo de licencia –son 90 días- se multiplicará por cada hijo/a nacido a partir del parto. (Artículo 43)
- En el caso de nacimiento de prematuro de alto riesgo la licencia por maternidad será de seis meses a partir del alta hospitalaria del bebé. El niño es considerado así si pesa entre 1.500 y 2.500 gramos. (Artículo 43)
- En caso de lactancia artificial se habilita a la pareja o cónyuge, cualquiera sea su identidad de género, a solicitar la licencia. Se trata de una pausa laboral de dos horas diarias que puede ser dividida en fracciones. Contempla tutores. (Artículo 45)
- Se incorpora la licencia por adaptación escolar –hasta el momento inexistente. El beneficio podrá ser por un lapso de 3 horas y hasta de 5 días corridos por año. Es para los agentes con niños en que comiencen el jardín maternal, preescolar o primer grado. (Artículo 45)
- Extiende la licencia por adopción de 90 a 180 días. Además en caso de ser necesario por casos de guarda o tenencia múltiple se contemplan hasta 210 días. Otro aspecto importante es que prevé una licencia de 30 días para el adoptante que inicie sus visitas previas a la tenencia. (Artículo 47)

Subcondición 2: LEYES, REGULACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE REGISTRO DE EMPRESAS Y CONCESIÓN DE LICENCIAS DE NEGOCIOS

Temática 1: LEYES, REGULACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE REGISTRO DE EMPRESAS EN EL ÁMBITO NACIONAL

Ley 27.349 de apoyo al capital emprendedor

El Congreso de la Nación Argentina aprobó, en marzo de 2017, la Ley de Emprendedores, n°27.349, que promueve la constitución de empresas en 24 horas, beneficios fiscales a quienes inviertan en emprendimientos, préstamos para impulsar proyectos en su etapa inicial y mecanismos que hoy se usan en el mundo para que los argentinos puedan apostar por ideas argentinas.

La Ley fue elaborada por la Subsecretaría de Emprendedores del Ministerio de Producción, en colaboración con la Asociación de Emprendedores de Argentina (ASEA), representando un fuerte apoyo a los emprendedores de todo el país y apuntando a fomentar la generación de más y mejor empleo a partir de la promoción de ideas argentinas. Esta Ley fue reglamentada en septiembre de 2017.

Acorde a la web del Ministerio de Producción y Trabajo, esta ley otorga los siguientes beneficios^{xvii}:

Creación de empresas en un día

La posibilidad de constituir una empresa en 24 horas es uno de los capítulos centrales de la ley. La nueva figura jurídica llevará el nombre de Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) y podrá crearse y manejarse en forma digital desde cualquier lugar del país.

Permitirá además abrir una cuenta bancaria simplificada y digitalizar firma, libros y poderes, incorporar uno o más accionistas y emitir acciones de mismo derecho a diferente precio.

En la actualidad, abrir una empresa en el país demanda en promedio de 45 a 60 días, lo que representa un incremento significativo de los costos y, en consecuencia, favorece a la informalidad del sistema económico. Es una oportunidad para monotributistas, para ocupados que hoy se desempeñan en el sector informal y para todas las empresas que se crean por año en el país.

Más financiamiento

Para desarrollar la industria del capital emprendedor, la ley contempla beneficios impositivos para los inversores registrados que apuesten por el desarrollo de ideas argentinas.

Además, con el propósito de facilitar y agilizar el proceso de financiamiento a los emprendedores, se crea el Fondo Nacional de Capital Emprendedor (FONDCE). También en el marco del FONDCE, se promoverán préstamos a tasa 0 para ayudar a crecer a quienes estén comenzando con su emprendimiento.

A partir de este fideicomiso, se crearán fondos de capital emprendedor de naturaleza público-privada para generar estímulos para inversores de proyectos de alto impacto. Serán 10 fondos cuyo 40% corresponderá a la inversión pública, tendrán como requisito un capital mínimo de 30 millones de dólares cada uno y contarán con administradores privados que seleccionarán los proyectos.

También se seleccionarán 13 aceleradoras (3 de ellas de base científica), con licencias por 4 años, a las que se destinarán aportes para los gastos operativos y para la inversión conjunta en emprendimientos argentinos.

Asimismo, la ley contempla la regulación de mecanismos de financiamiento colectivo para democratizar y federalizar la posibilidad de que los argentinos inviertan en el talento local.

TABLA 17. Artículos de la Ley 27.349

| Artículo | Procedimiento a partir de la Ley de apoyo al capital emprendedor |
|----------|---|
| 4 | Se crea el Registro de Instituciones de Capital Emprendedor en el que deberán registrarse las instituciones, los administradores y los inversores en capital emprendedor. |
| 7 | Establece como beneficio la deducción del impuesto a las ganancias de los aportes de inversión en capital realizados por inversores en capital emprendedor, los cuales no podrán exceder del setenta y cinco por ciento (75%) de tales aportes, y hasta el límite del diez por ciento (10%) de la ganancia neta sujeta a impuesto del ejercicio o su proporcional a los meses del inicio de actividades, pudiendo incrementarse al 85% para el caso de aportes de inversión en capital en emprendimientos identificados como pertenecientes a zonas de menor desarrollo y con menor acceso al financiamiento. |
| 14 | Se crea el Fondo Fiduciario para el Desarrollo de Capital Emprendedor (FONDCE), el que se conformará como un fideicomiso de administración y financiero con los alcances y limitaciones establecidos en la presente ley y su reglamentación. |
| 17 | Los bienes del Fondo se destinarán a: <ul style="list-style-type: none"> • Otorgamiento de préstamos • Aportes no reembolsables (ANR) • Aportes de capital en emprendimientos e instituciones de capital emprendedor • Otros instrumentos de financiamiento |
| 33 | Se crea la sociedad por acciones simplificada, identificada en adelante como SAS, como un nuevo tipo societario |

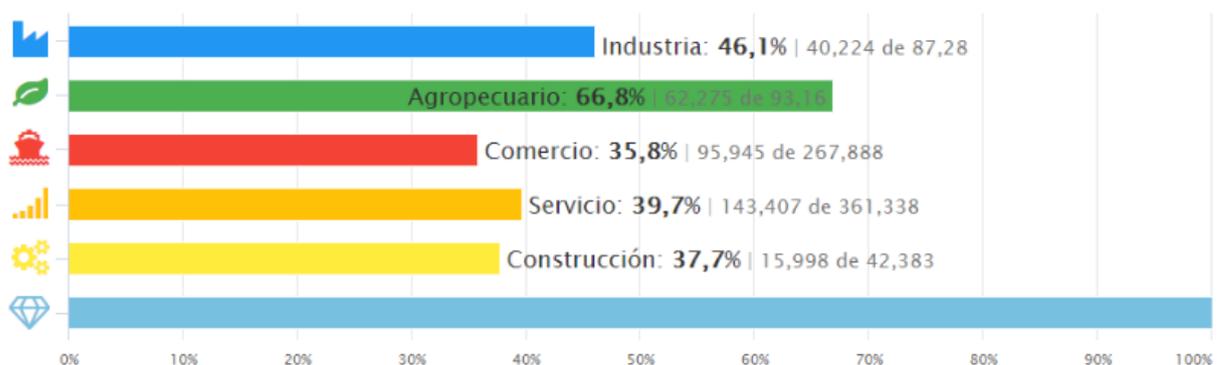
| | |
|----|--|
| 35 | La SAS podrá ser constituida por instrumento público o privado. En este último caso, la firma de los socios deberá ser certificada en forma judicial, notarial, bancaria o por autoridad competente del registro público respectivo. La SAS podrá constituirse por medios digitales con firma digital, y de acuerdo a la reglamentación que a tal efecto se dicte. |
| 60 | En relación a la simplificación de trámites, las entidades financieras deberán prever mecanismos que posibiliten a la SAS la apertura de una cuenta en un plazo máximo a establecer por la reglamentación, requiriendo únicamente la presentación del instrumento constitutivo debidamente inscripto y constancia de obtención de la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT). La SAS tendrá derecho a obtener su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) dentro de las veinticuatro (24). |
| 63 | Se crea el Programa “Fondo semilla”, en la órbita de la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Producción, que tendrá como objeto capacitar y financiar a aquellos emprendedores que pretendan dar inicio a un proyecto o potenciar uno ya existente con grado de desarrollo incipiente. El programa otorgará asistencia técnica y financiera a los beneficiarios del mismo, los cuales serán canalizados a través de incubadoras, de acuerdo a las formas y condiciones que establezca la reglamentación. |
| 65 | Se crea el Consejo Federal de Apoyo a Emprendedores con participación público-privada en el ámbito de la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Producción, el que tendrá como función principal participar en la definición de objetivos y la identificación de los instrumentos más adecuados para promover la cultura emprendedora en la República Argentina. |

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 27.349. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/273567/norma.htm>

La mencionada Ley 27.349 no presenta distinciones por género, en tanto su aplicación es por igual a empresas propiedad de mujeres y varones.

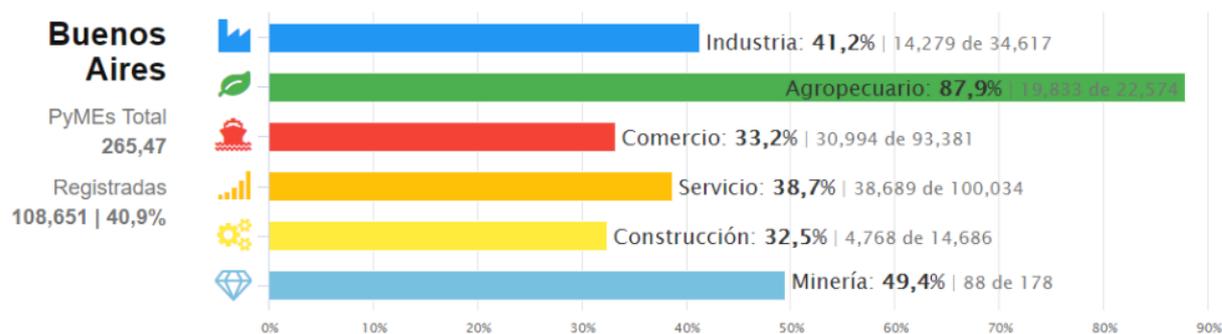
GRÁFICO 4. Total de PyMES a nivel país, registradas por sector



Fuente: Ministerio de Producción. Recuperado de: <https://www.produccion.gob.ar/pymesregistradas/>. Información de AFIP de empresas registradas empleadoras y no empleadoras inscriptas en IVA y estimaciones de la Secretaría de

Transformación Productiva y de la Secretaría de Emprendedores y PyMEs en base a la composición sectorial de empresas por provincia y datos AFIP.

GRÁFICO 5. Total de PyMEs en Provincia de Buenos Aires, registradas por sector



Fuente: Ministerio de Producción. Recuperado de: <https://www.produccion.gob.ar/pymesregistradas/>. Información de AFIP de empresas registradas empleadoras y no empleadoras inscriptas en IVA y estimaciones de la Secretaría de Transformación Productiva y de la Secretaría de Emprendedores y PyMEs en base a la composición sectorial de empresas por provincia y datos AFIP.

Registro PyME ante la Administración Federal de Ingresos Públicos^{xviii}

Los monotributistas, profesionales, emprendedores, comerciantes, las sociedades, las empresas pequeñas y medianas, y todas las personas humanas o jurídicas que cumplan con los requisitos mencionados pueden registrarse en el Registro PyME ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Respecto a los requisitos se detallan los siguientes: tener CUIT, tener clave fiscal nivel 2 o superior, estar inscripto en el Monotributo o en el Régimen General (en Ganancias y en IVA) y estar adherido a TAD (Trámites a distancia).

Las empresas que tengan como actividad “Servicio de seguros” o “Prestación de servicios inmobiliarios” pueden registrarse como PyME si sus activos financieros no superan los \$100.000.000.

No pueden registrarse las empresas que realicen alguna de estas actividades:

- Servicio de hogares privados que contratan servicio doméstico.
- Servicios de organizaciones y órganos extra territoriales.
- Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria.
- Servicios relacionados con juegos de azar y apuestas.

La confirmación del registro PyME se visualiza en el servicio e-ventanilla de AFIP, el cual es recibido en la bandeja de notificaciones.

La Presentación Única de Balances (PUB) es un servicio online para presentar los estados contables de PyMEs registradas ante la AFIP, la Secretaría de Emprendedores y PyMEs y terceros organismos públicos y privados en un solo trámite. Con este servicio, se puede certificar el balance una única vez y tener acceso a la copia digital que guarda el sistema.

Beneficios a partir del Registro PyME:

- Impuesto al valor agregado, a abonarse a 90 días y certificado de no retención.
- Simplificación para solicitar el certificado de no retención de IVA.
- Compensación del impuesto al cheque en el pago de Ganancias.
- Eliminación del Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta.
- Fomento para PyMEs que invierten: Cómputo del 10% de la inversión como pago a cuenta del impuesto a las Ganancias y conversión del IVA de las inversiones en un bono de crédito fiscal.
- Reducción de retenciones para microempresas de comercio.
- Planes de Pago y Embargos.

Un estudio del IAE Business School^{xix} enumera una serie de propuestas de política pública para ayudar desde el Estado a alcanzar el desarrollo económico y la autonomía a través de la actividad emprendedora y la innovación, haciendo hincapié en lo relativo al acceso a los recursos en la formación de empresas y los procedimientos de registro de empresas. Con especial foco en género se destacan los siguientes:

- **Acceso a los recursos:** Aquí el Estado tiene un rol muy importante, NO como proveedor directo de fondos a los nuevos proyectos, sino como facilitador e impulsor de inversiones, de transferencia de tecnología, incorporando incentivos para quienes promuevan, contraten o inviertan en mujeres emprendedoras e innovadoras. Debe alentar a los bancos, mediante algún tipo de beneficio, para que financien proyectos emprendedores de mujeres, otorguen préstamos sin pedir garantías personales o patrimoniales, promoviendo las Sociedades de garantías. También debe privilegiar la formación de Fondos de Capital de Riesgo y grupos de Angels que provean los fondos semilla y de crecimiento a los proyectos con incentivos a quienes invierten en proyectos

con mujeres. Especialmente para los inversores individuales, pueden apoyar instituciones que puedan proveer los análisis financieros, tecnológicos, legales y de mercado para que les facilite la toma de decisiones de inversión. Otra iniciativa es promover la creación de Redes de Angeles Inversores formados por mujeres con incentivos especiales.

- **Carga administrativa e impositiva:** La ventanilla única, pero sobre todo la disminución de los trámites burocráticos para comenzar una empresa, debe ser un objetivo fundamental. Aquí es nuevamente importante la idea de que No es necesario ni conveniente armar un gran aparato burocrático público para proveer los servicios que ya están siendo ofrecidos eficientemente por el sector privado. El desafío es una articulación ordenada y eficaz de los recursos y competencias de ambos sectores para apoyar a las mujeres emprendedores, que sea conocida y accesible. Con respecto al sistema impositivo, si bien existe una discusión técnica y académica sobre el tema, lo importante es que esté diseñado de tal manera que aliente la inversión y no la castigue, que reduzca la carga en el inicio del emprendimiento, pero sólo en el inicio, y que tenga la mayor simplicidad en la liquidación de los impuestos posible.

Temática 2: LEYES, REGULACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE REGISTRO DE EMPRESAS EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Registro Provincial de MiPyMEs^{xx}

Desde el Registro Provincial de MiPyMEs, dependiente del Ministerio de Producción de la Provincia de Buenos Aires, se inscriben a todas aquellas unidades de producción de bienes o servicios, cualquiera sea la forma jurídica que estas asuman, siempre que cumplan con los requisitos solicitados. Esta inscripción permite a los empresarios MiPyME obtener importantes beneficios. Los requisitos solicitados son solo dos: Estar radicada en la Provincia de Buenos Aires y ser una Microempresa o una PYME. Esta categorización es dependiente de la facturación, siendo que el Ministerio de Producción de la Provincia de Buenos Aires ha adherido a la clasificación de empresas establecida por la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa perteneciente al Ministerio de Producción de Nación. Para determinar la facturación se considera el valor de las ventas que surja del promedio de los últimos TRES (3) balances o información contable equivalente, adecuadamente documentada, excluidos el Impuesto al valor Agregado (IVA) e Impuestos Internos.

Entre los beneficios que el registro provincial de MiPyMEs otorga a Microempresas y PyMEs se mencionan:

- Catálogo on line: Inclusión en el catálogo virtual de empresas inscriptas en el Registro Provincial de Microempresas y el Registro PyME del Ministerio de Producción, Ciencia y Tecnología
- Fraccionamiento de pago de aranceles de inscripción de productos bromatológicos.
- Acceso a contratación directa y con criterios de prioridad a los llamados realizados por Estado Provincial, sus Organismos Descentralizados, Entes Autárquicos o Autónomos y las Municipalidades.

Subcondición 3: DERECHOS DE PROPIEDAD Y HERENCIA DE LAS MUJERES

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, de la que Argentina se constituye como Estado parte, establece en el artículo 15, no solamente la igualdad con el hombre ante la ley en términos generales, sino que puntualiza en materia civil *“una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales”*.^{xxi}

Establece asimismo que cualquier instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer será considerado nulo.

TABLA 18. Artículos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, relativos a los derechos de la propiedad y herencia

| Artículo | Derechos de la propiedad y herencia |
|----------|--|
| 13 | Establece el derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero. |
| 16 | Para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares se establece los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso. |

Fuente: Elaboración propia en base a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

La **Comisión de Derechos Humanos, en la Resolución 2003/22** - La igualdad de las mujeres en materia de propiedad, acceso y control de la tierra y la igualdad de derechos a la propiedad y a una vivienda adecuada, establece una serie de puntos, entre los cuales se transcriben el punto 3, 4 y 5:^{xxii}

3) Afirma que la discriminación contra la mujer en la ley en relación con la disponibilidad, la adquisición y conservación de tierras, propiedades y vivienda, así como con el financiamiento relativo a las tierras, las propiedades y la vivienda, constituye una violación del derecho humano de la mujer a la protección contra la discriminación;

4) Reafirma la resolución 42/1 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que, entre otras cosas, insta a los Estados a que preparen legislación y revisen las leyes existentes para velar por que la mujer disfrute de plena igualdad de derechos en materia de propiedad de la tierra y otros bienes y del derecho a una vivienda adecuada, en particular

mediante derechos sucesorios y a que emprendan reformas administrativas y adopten otras medidas necesarias para dar a la mujer los mismos derechos de que disfruta el hombre en materia de crédito, capital, tecnologías apropiadas, acceso a mercados e información;

5) Alienta a los gobiernos a que apoyen la transformación de costumbres y tradiciones que discriminan contra la mujer y que le niegan la seguridad de tenencia y la igualdad en materia de propiedad, acceso y control de la tierra y la igualdad de derechos a la propiedad y a una vivienda adecuada, a que aseguren el derecho de las mujeres a un tratamiento igual en los programas de reforma agraria, así como en los planes de reasentamiento y en lo relativo a la propiedad y la vivienda adecuada, y a que tomen otras medidas para incrementar la disponibilidad de tierra y vivienda para las mujeres que viven en situación de pobreza, en particular a las cabezas de familia;

El **Código Civil y Comercial de la Nación**, en vigencia desde el 1 de agosto de 2015, es el cuerpo legal que reúne las bases del ordenamiento jurídico en materia civil y comercial en la Argentina. El Código actual reemplaza al Código Civil de 1869, redactado por Dalmacio Vélez Sarsfield, y al Código de Comercio de 1862, redactado por Eduardo Acevedo y Sarsfield.

El Código Civil unificado elimina las diferencias discriminatorias que permanecían en el cuerpo legislativo previo, pese a las reformas posteriores a su sanción, incorporando normas que colaboran en un sistema de mayor igualdad de género, tanto en el ámbito familiar, social, y comercial. Especialistas en derecho de familia reconocieron los avances legislativos relacionados con la igualdad de género que establece este nuevo cuerpo normativo.^{xxiii}

- Principio de igualdad familiar (Artículo 402): *“Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo.”*. La igualdad conyugal se traduce en el ámbito personal y patrimonial, no hay diferentes cargas o deberes en función al género.
- Impugnación de la filiación presumida por ley (Artículo 590): *“La acción de impugnación de la filiación del o la cónyuge de quien da a luz puede ser ejercida por éste o ésta, por el hijo, por la madre y por cualquier tercero que invoque un interés legítimo”*. En el Código vigente se acepta que la mujer se encuentra legitimada para impugnar la paternidad de su marido, aunque al hacerlo reconozca su propio adulterio.
- Igualdad de capacidad jurídica: Se establece la igualdad ante los hijos ya que ambos son titulares de la responsabilidad parental y que ningún género prima a la hora de atribuir el cuidado del hijo. (Artículo 64) *“El hijo matrimonial lleva el primer apellido de alguno de los cónyuges”*; (Artículo 67) *“Cualquiera de los cónyuges puede optar por usar el apellido del otro, con la preposición “de” o sin ella”*.

- Principio de igualdad en la esfera patrimonial (Artículo 456): *“Ninguno de los cónyuges puede, sin el asentimiento del otro, disponer de los derechos sobre la vivienda familiar, ni de los muebles indispensables de ésta, ni transportarlos fuera de ella. El que no ha dado su asentimiento puede demandar la nulidad del acto o la restitución de los muebles dentro del plazo de caducidad de seis meses de haberlo conocido, pero no más allá de seis meses de la extinción del régimen matrimonial.”* (Artículo 455) *“Los cónyuges deben contribuir a su propio sostenimiento, el del hogar y el de los hijos comunes, en proporción a sus recursos. Esta obligación se extiende a las necesidades de los hijos menores de edad, con capacidad restringida, o con discapacidad de uno de los cónyuges que conviven con ellos.”*
- Igualdad frente a los hijos (Artículo 651): El Código suprimió el artículo 206 del derogado Código Civil, que daba preferencia a la madre para la tenencia de hijos menores de 5 años, estableciendo una custodia compartida. *“A pedido de uno o ambos progenitores o de oficio, el juez debe otorgar, como primera alternativa, el cuidado compartido del hijo con la modalidad indistinta, excepto que no sea posible o resulte perjudicial para el hijo”.*
- Valoración del trabajo doméstico: Se respeta la importancia del trabajo doméstico en varios artículos: (Artículo 660) *“Las tareas cotidianas que realiza el progenitor que ha asumido el cuidado personal del hijo tienen un valor económico y constituyen un aporte a su manutención”.* (Artículo 455) *“Los cónyuges deben contribuir a su propio sostenimiento, el del hogar y el de los hijos comunes, en proporción a sus recursos. Esta obligación se extiende a las necesidades de los hijos menores de edad, con capacidad restringida, o con discapacidad de uno de los cónyuges que conviven con ellos”.*
- Prestación compensatoria: (Artículo 441) *“El cónyuge a quien el divorcio produce un desequilibrio manifiesto que signifique un empeoramiento de su situación y que tiene por causa adecuada el vínculo matrimonial y su ruptura, tiene derecho a una compensación. Esta puede consistir en una prestación única, en una renta por tiempo determinado o, excepcionalmente, por plazo indeterminado”.* Es una forma de protección indirecta a la mujer en tanto en la mayoría de los casos buscan borrar el desequilibrio económico producto de la dedicación a tareas no remuneradas, sólo inferible a partir de tal situación de hecho muchas veces preexistente.

Fuente: Código Civil y Comercial de la Nación. Ley 26.994. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm#2>

La Ley **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**, promulgada en abril de 2009, tiene por objeto promover y garantizar: la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar

y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia y la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Esta ley establece los siguientes tipos de violencia contra la mujer (artículo 5):

- 1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- 3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- 4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
- 5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

En el anexo B del presente informe se presenta la Ley de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, llamada Ley Micaela, aprobada en diciembre de 2018, en la cual se establece que los contenidos de la formación y capacitación en perspectiva de género deben apuntar a la prevención de la violencia de género en todas sus formas, como establece ya citada la Ley 26.485, de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Si bien no incluidas específicamente en las tres subcondiciones WED de la *Condición 1 – Sistema jurídico y regulatorio*, se presenta a continuación el marco normativo que da cuenta del cambio cultural que se está instalando en Argentina en términos de igualdad de género.

ANEXO A: Legislación con perspectiva de género sobre la función pública

Temática 1: CUPO PARA CARGOS POLÍTICOS

Uno de los principales logros de la lucha feminista a través del tiempo ha sido el acceso al sufragio de la mujer en diferentes sistemas en el mundo. Argentina, junto con Costa Rica, fue pionera en el establecimiento, en 1991, de la Ley de Cupo Femenino en las Cámaras legislativas.

La inclusión de las mujeres en la esfera pública supuso no sólo un logro para el colectivo femenino, sino también un avance a nivel social aportando nuevos puntos de vista al desarrollo democrático y una nueva perspectiva en el establecimiento de políticas públicas, poniendo énfasis en aquellas problemáticas específicas del colectivo femenino. Un estudio realizado por Franceschet y Piscopo^{xxiv} en 2008 que analizaba la representación de las mujeres y las cuotas de género para el caso argentino mencionó que entre 1989 y 2007 **casi un 80% de los proyectos sobre cuotas de género, despenalización del aborto, derechos reproductivos y casi un 70% de las propuestas en materia de violencia machista fueron impulsadas por legisladoras.**

LEY NACIONAL 24.012 – LEY DE CUPO FEMENINO

La Ley de cupo femenino fue aprobada en 1991 y de aplicación hasta 2017, incluyendo las últimas elecciones legislativas nacionales. La misma planteaba los siguientes requerimientos:

- ✓ Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del **30%** de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas.
- ✓ Su ámbito de aplicación abarca la totalidad de los cargos electivos de Diputados, Senadores y Constituyentes Nacionales.
- ✓ El porcentaje mínimo requerido sólo se considerará cumplido cuando se aplique también al número de cargos que se renuevan en la elección en cuestión.
- ✓ Si el Partido, Confederación o Alianza se presenta por primera vez, solo renueva un candidato o no renueva ninguno, indiferentemente de si en el primer puesto se coloca una mujer o un varón, el segundo puesto deberá ser ocupado obligatoriamente por una persona de sexo opuesto.

- ✓ Si se renuevan dos cargos, en uno de ellos deberá nominarse una mujer. Si son más de dos cargos debe figurar mínimo una mujer entre los tres primeros lugares.
- ✓ Las listas deberán tener al menos una mujer cada dos varones y no se podrá ubicar de forma contigua tres personas del mismo sexo hasta el puesto en que se haya cumplido el cupo del 30%.
- ✓ Cuando una mujer incluida en una lista oficializada falleciera, renunciara, se incapacitara o cesara en su cargo, antes de los comicios, será remplazada por una candidata mujer que le siga en la lista respectiva (solo aplicable al caso de las mujeres).

Aplicación de la Ley de cupo femenino en la Elección Nacional PASO 2017

En la última elección primaria nacional del país, del año 2017, se presentaron un total de 320 listas para las PASO. De éstas hubo 12 que presentaron incumplimientos relacionados con la Ley de cupo femenino vigente: 7 de ellas por no incluir el 30% de mujeres entre los puestos titulares y 5 por no incluir este 30% en la lista de suplentes.

TABLA 19. Porcentajes mínimos y máximos de mujeres en listas de titulares (PASO 2017), desagregado por provincia

| Provincias | Mínimo | Máximo |
|--|--------|--------|
| Tierra del Fuego, La Rioja, Formosa, Chubut * | 50% | 50% |
| Mendoza | 40% | 60% |
| Catamarca, Córdoba, Corrientes, Jujuy, La Pampa, Misiones, Neuquén, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero | 33% | 67% |
| Buenos Aires | 32% | 70% |
| CABA | 30% | 53% |
| Chaco, Tucumán | 25% | 75% |
| Entre Ríos | 20% | 80% |

*Solo eligen 2 cargos o menos.

Fuente: Informe del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) "Ley de Cupo Femenino" (2017)

LEY NACIONAL 27.412 - LEY DE PARIDAD DE GÉNERO EN ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA

La Cámara de Diputados aprobó el 23 de noviembre de 2017 el proyecto de ley que promueve la aplicación del principio de paridad de género en las listas de candidatos para legisladores nacionales intercalando también personas de ambos sexos.

Con dicha modificación se pasa de una “Ley de cupo” a una “Ley de paridad”, que lleva la representación mínima de un 30% de mujeres a un 50%, con la obligatoriedad de intercalar candidatos varones y candidatas mujeres de principio a fin de la lista, incluyendo candidatos sustitutos.

La nueva ley tendrá aplicación en las próximas elecciones legislativas de 2019, quedando en el Congreso de los Diputados una representación del 50% de mujeres desde 2021 y para el Senado desde 2023.

TABLA 20. Posicionamiento con relación a la Ley de Paridad

| Posiciones a favor | Posiciones en contra |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Siendo las mujeres el 50% de la población deben tener una representación equitativa. • Con esta ley se promueve no sólo que haya representación femenina en las Cámaras legislativas, sino que las mujeres puedan alcanzar puestos de relevancia. • La presencia de mujeres en los parlamentos fomenta la promoción de leyes con un mayor componente de justicia social y que se traten temas que afectan de forma específica a la mujer, los cuales no se tratarían en un parlamento masculinizado. | <ul style="list-style-type: none"> • La ley de paridad pone un techo a la representación femenina del 50%. • La mujer debe llegar a estos espacios por meritocracia y no por la imposición de un cupo. • Se puede corresponder más con una actitud de demagogia electoral que con una solución real al problema. • Los partidos políticos se verían obligados a desplazar a candidatos más idóneos para cumplir con porcentajes. |

Fuente: Elaboración propia

LEY PROVINCIAL 14.848 - LEY DE PARIDAD DE GÉNERO EN ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

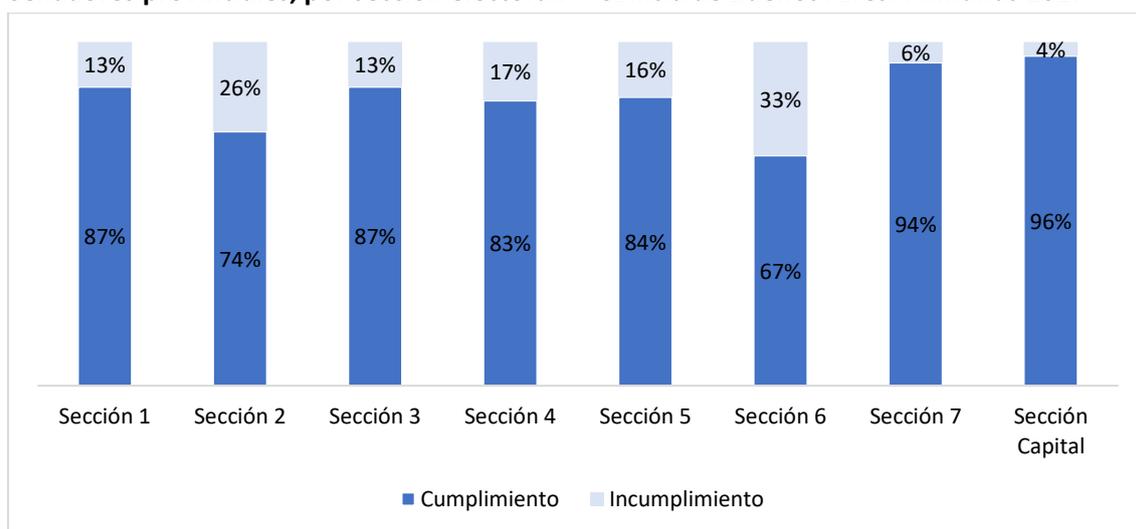
El 4 de octubre de 2016, en la Provincia de Buenos Aires se sancionó la Ley 14.848 de paridad de género. Esta norma exige que las listas de candidatos a Senadores, Diputados provinciales, Concejales y Consejeros escolares incluyan un 50% de personas de cada género –determinado por su DNI- en forma alternada y secuencial por binomios (varón-mujer o mujer-varón).

Así, junto con Chubut, Salta y Neuquén, la Provincia de Buenos Aires se sumó ese año a las provincias que adoptaron reglas de paridad más tempranamente, en los años 2000 (Córdoba, Río Negro y Santiago del Estero). A fines de 2017, un año después, la Cámara de Diputados de la Nación sancionó la Ley 27.412 de paridad para candidaturas nacionales, ya descrita en el apartado anterior.

La Provincia de Buenos Aires contiene al 38% del electorado del país y ocupa un lugar estratégico en la política nacional: la implementación de la ley de paridad en este distrito puede brindar importantes antecedentes y enseñanzas para la próxima implementación de la ley nacional y para otras provincias que adopten reglas similares.

En la primera implementación de la ley de paridad en la Provincia de Buenos Aires en 2017 las distintas agrupaciones políticas se comportaron de formas distintas. En las primarias provinciales, el 85% de las listas de precandidatos presentadas para su oficialización observó la paridad con alternancia y secuencialidad en las candidaturas titulares y suplentes. Las pocas listas que no cumplieron con la paridad fueron corregidas por la Junta Electoral.

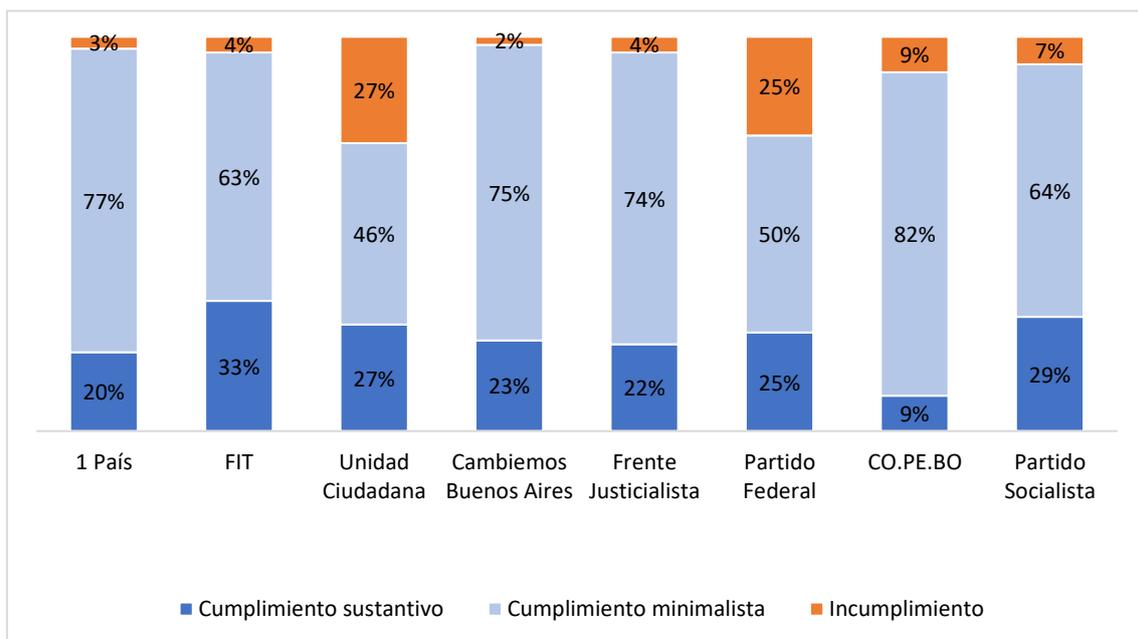
GRÁFICO 6. Cumplimiento de la Ley 14.848 en las listas de precandidatos a Diputados y Senadores provinciales, por sección electoral. Provincia de Buenos Aires. Primarias 2017



Fuente: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) a partir de datos de la Junta Electoral de la PBA

- El tipo de cumplimiento más frecuente fue el cumplimiento minimalista: el 80% de las listas de Diputados provinciales y el 74% de las de Senadores provinciales llevaron varones en el primer lugar, aunque algunas de las principales alianzas ubicaron mujeres a la cabeza de algunas de sus listas.
- En la categoría concejal, el 83% de las 573 listas contempladas respetó las exigencias de paridad con alternancia y secuencialidad.
- De las 95 listas que no respetaron las exigencias de la legislación, 39 fueron dadas de baja por Junta Electoral de la Provincia de Buenos Aires y el resto se corrigió a su pedido o de oficio.

GRÁFICO 7. Listas de candidatos a concejal presentadas ante la Junta Electoral, según cumplimiento de la ley de paridad, por agrupación. PBA. Elecciones generales de 2017.

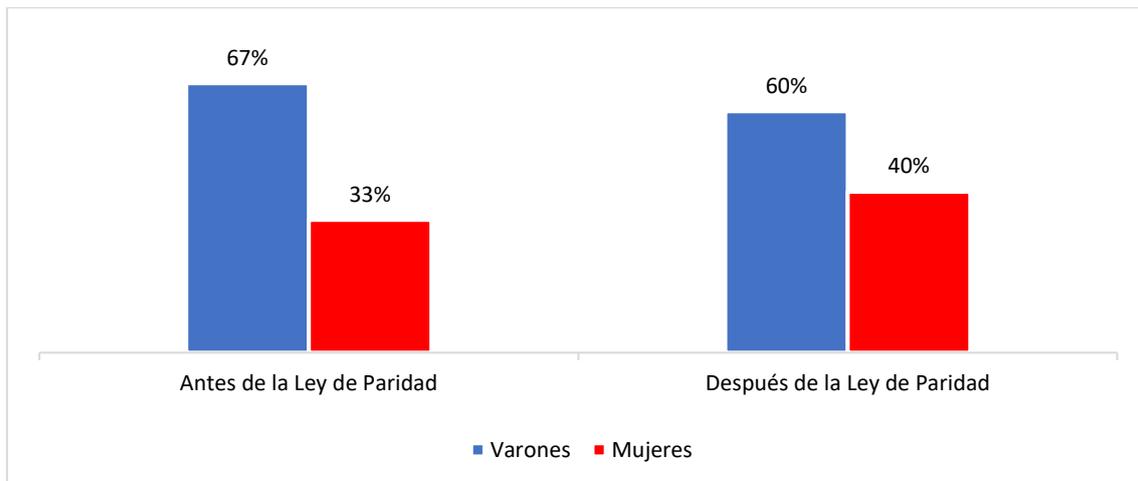


Fuente: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) a partir de datos de la Junta Electoral de la PBA

Dado que la tasa de incumplimiento con la ley de paridad fue baja, **la presencia de mujeres en la Legislatura provincial y en los Concejos Deliberantes aumentó.** Únicamente 54 listas (8% del total) no respetaron las reglas de alternancia y secuencialidad y en la gran mayoría de esas listas se aplicó la paridad por binomios, pero sin seguir el orden alternado y secuencial en la totalidad.

En la Legislatura provincial, el efecto fue similar en ambas cámaras. Hasta las elecciones de 2017, las mujeres representaban el 25% en la Cámara baja y el 24% en el Senado de la Provincia de Buenos Aires. A partir de la implementación de la Ley de paridad, pasaron a ocupar un 35% de las bancas en cada cámara.

GRÁFICO 8. Participación de las mujeres en los Concejos deliberantes de la Provincia de Buenos Aires antes y después de la primera implementación de la paridad de género. (2017)



Fuente: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) en base a datos de los concejos deliberantes.

La participación de las mujeres en los Concejos deliberantes también aumentó a partir de la paridad. En promedio, las mujeres pasaron de ocupar el 33% de las bancas a ocupar el 40%.

Antes de 2017 las mujeres no llegaban a representar el 30% de los concejales en 47 municipios, pero ahora sólo quedan 4 casos en esa situación: Pinamar, Suipacha, Mar Chiquita y Benito Juárez.

Los municipios donde las mujeres ocupan la mitad de las bancas o más pasaron de 8 a 19.

Resolución Técnica 114 de la Ley provincial 14.848

Pasadas las elecciones primarias de 2017 en la Provincia de Buenos Aires, la Junta Electoral eximió a las agrupaciones que habían presentado más de una lista de la obligación de intercalar mujeres y varones en forma secuencial y alternada en la lista para la elección general mediante la Resolución Técnica 114. Esta decisión contradice el objetivo de la Ley de paridad, que es

modificar reglas y conductas para evitar que los partidos ubiquen a las mujeres en una posición subordinada.

Pese a la excepción creada por la RT 114 y al predominio del criterio de cumplimiento minimalista en los partidos, la primera implementación de la ley de paridad tuvo un efecto positivo sobre la representación de las mujeres en la Provincia de Buenos Aires.

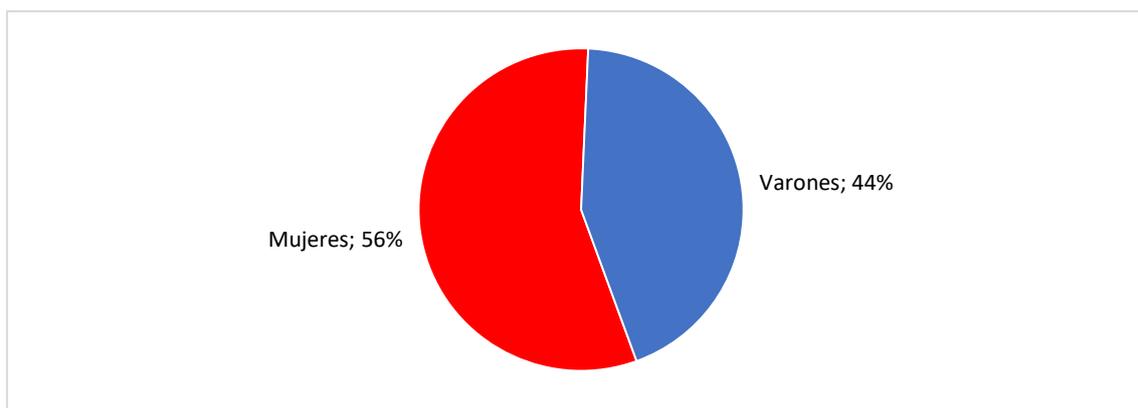
Temática 2: SISTEMA JURÍDICO

En cuanto al Poder Judicial de la Nación, el máximo Tribunal, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, hasta el 10 de mayo de 2014 —fecha de fallecimiento de la jueza Carmen María Argibay— contó en su composición con dos mujeres, quienes impulsaron la creación de las dos oficinas vinculadas a la situación de las mujeres que funcionan en el ámbito de la Corte: la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) y la Oficina de la Mujer (OM).

Mapa de género de la Justicia argentina

La Oficina de la Mujer (OM), a cargo de la vicepresidenta de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Elena Highton de Nolasco, elabora desde 2010 el **Mapa de Género de la Justicia de la República Argentina**. Se trata de un instrumento que le permite al Poder Judicial realizar un autoanálisis para comprender las áreas y los puestos a los que acceden las mujeres, con el objetivo de diseñar políticas para alcanzar la igualdad de género.

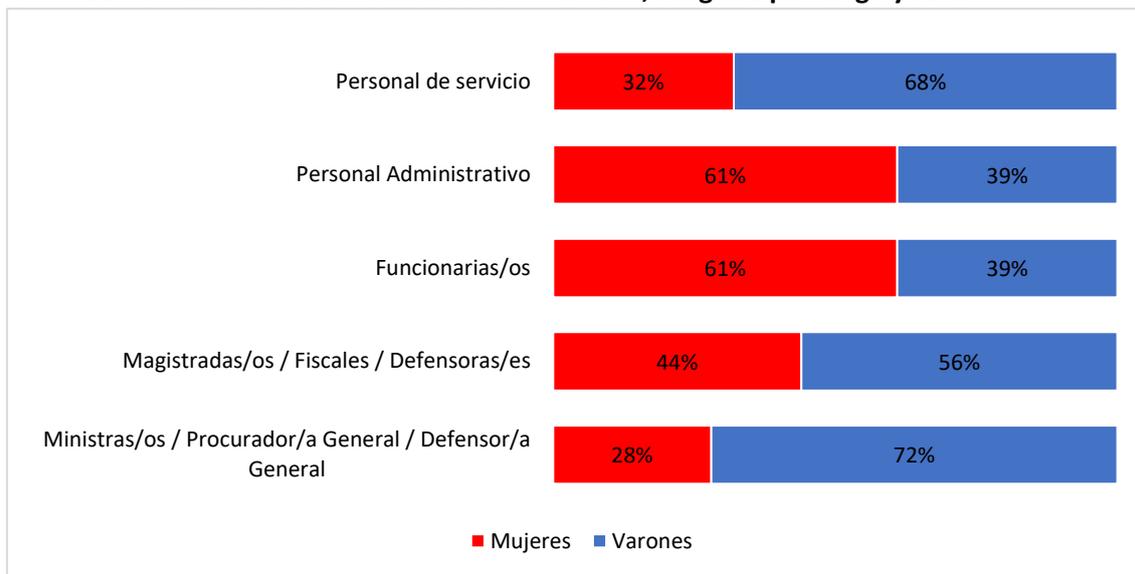
GRÁFICO 9. Total del Sistema de Justicia. Año 2017, desglose por sexo



Fuente: Elaboración propia en base al Mapa de Género de la Justicia Argentina de la Oficina de la Mujer. Resumen. Edición 2017.

Si bien la mayoría de los cargos del sistema de justicia son ocupados por mujeres (56%), el siguiente gráfico muestra un sistema de justicia compuesto mayoritariamente por mujeres, cuya presencia se reduce en los cargos superiores.

GRÁFICO 10. Total del Sistema de Justicia. Año 2017, desglose por cargo y sexo



Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina de la Oficina de la Mujer. Resumen. Edición 2017.

Las mujeres son mayoría entre el personal administrativo y el funcionariado (61% en ambos casos), pero su participación disminuye en los cargos superiores. Constituyen el 44% de las magistradas y alcanza un porcentaje aún menor entre las máximas autoridades judiciales (28%).

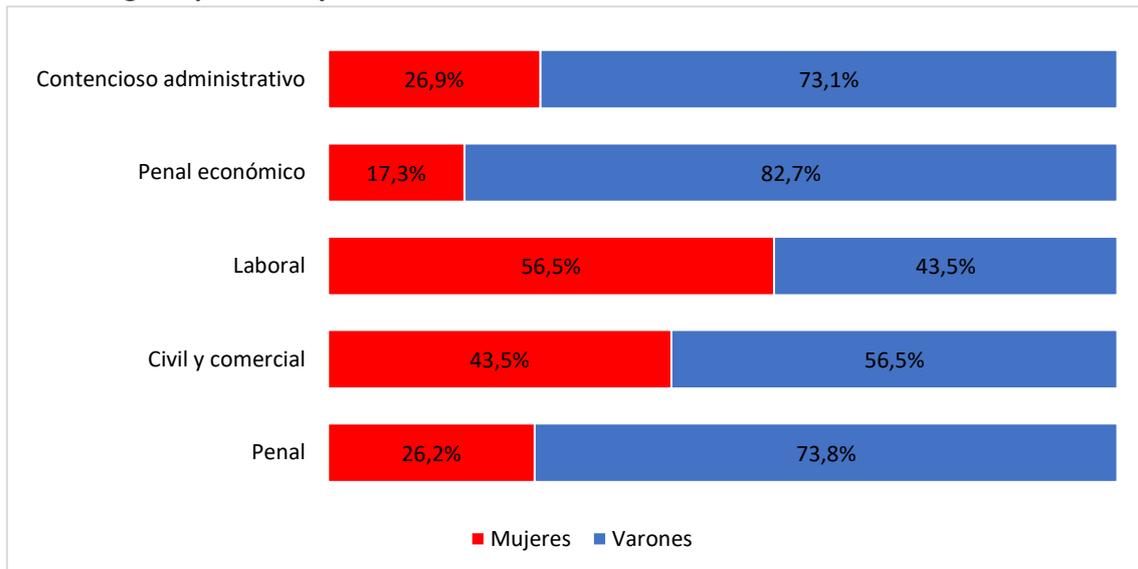
- Actualmente, en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, **un solo integrante es mujer**: Elena Highton de Nolasco, quien se convirtió, en 2004, en la primera mujer en acceder a dicha Corte durante un gobierno democrático.

Si el análisis de la participación femenina en la justicia se realiza por fueros, según un estudio de La Nación Data^{xxv} basado en estadísticas del Ministerio de Justicia, publicado el 26 de diciembre de 2018, se observa una situación de paridad casi total en el fuero civil y comercial. Mientras que el fuero laboral presenta mayoría de juezas mujeres, el fuero penal económico es aquel que mayor disparidad arroja, seguido por el penal y el contencioso administrativo.

Un tercio de los cargos judiciales a nivel país son ocupados por mujeres, en tanto en la nota antes mencionada se refiere que “el 67% de los magistrados nombrados en las últimas dos

décadas son hombres, una tendencia que, en lugar de mejorar, se mantuvo durante los últimos tres años, cuando la paridad de género benefició el ingreso de mujeres a cargos públicos en otros ámbitos.”

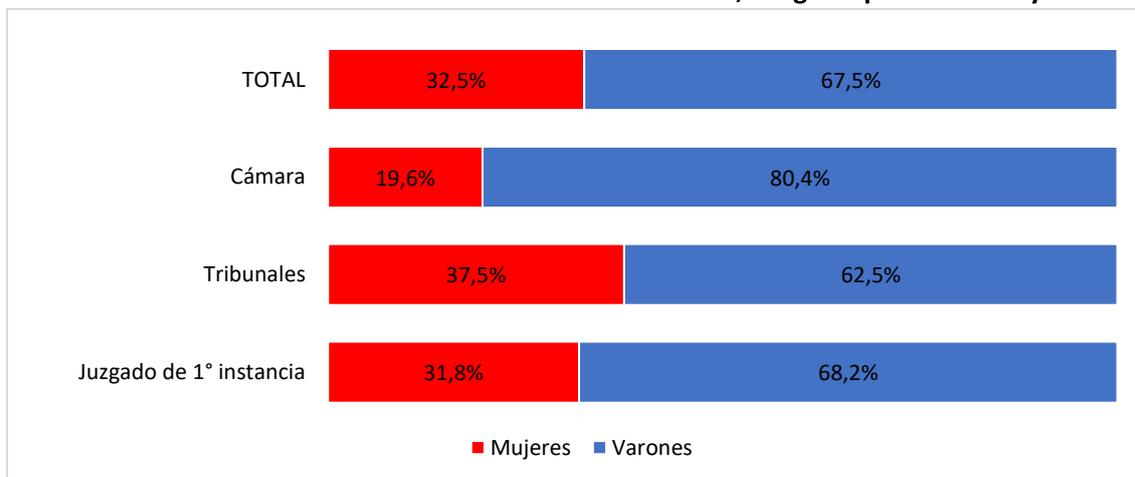
GRÁFICO 11. Designación de jueces federales, defensores y fiscales desde el año 2000 hasta 2018. desglose por fuero y sexo



Fuente: Diario La Nación. Las mujeres ocupan solo un tercio de los cargos judiciales en todo el país. 26 de diciembre de 2018.

Este estudio también analiza la distribución por sexo de los nombramientos por instancia de jueces federales desde el año 2000 hasta la actualidad, donde la brecha se ensancha si el análisis se centra en los jueces:

GRÁFICO 12. Nombramientos desde el año 2000 hasta 2018, desglose por instancia y sexo



Fuente: Diario La Nación. Las mujeres ocupan solo un tercio de los cargos judiciales en todo el país. 26 de diciembre de 2018.

La titular de la Asociación de Mujeres Juezas de la Argentina (AMJA), Susana Medina, indica que esta disparidad en la participación femenina “no es porque no se hayan presentado mujeres en los concursos, pero a la hora de la designación eligen a los hombres. Muchas veces hay mujeres que salen en primer lugar del orden de mérito, pero después las dejan fuera de las ternas y eligen hombres sin mayores méritos profesionales”. Bajo este escenario reconoce que se hay mantenido reuniones con el Ministerio de Justicia para exigir paridad de género en los nombramientos.

Según un relevamiento realizado por la Asociación Civil para la Igualdad y la Justicia (ACIJ)^{xxvi}, la mayoría de los hombres en los nombramientos es una consecuencia de la minoría de mujeres en los concursos en tanto el 67% de los integrantes de las ternas elegidas en los últimos cinco años fueron hombres. De los últimos 475 procesos de concursos de magistrados que analizó ACIJ, solo el 25% de los integrantes de los jurados son mujeres.

ANEXO B: Ley de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley Micaela)

El Senado de la Nación aprobó el 19 de diciembre, con 59 votos a favor el Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en Género y Violencia contra las mujeres, bautizado "Ley Micaela García". La "Ley Micaela" obliga a todos los funcionarios y trabajadores de los tres poderes del Estado a recibir una capacitación en materia de género, la cual tomó ese nombre en homenaje a la joven de 21 años que fue víctima de un femicidio en abril de 2017 en la ciudad de Gualeguay, provincia de Entre Ríos.

La norma propone la creación de un programa nacional que deberá ponerse en marcha dentro del primer año de vigencia de la ley. La modalidad de las capacitaciones será definida por cada organismo estatal, pero el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) tiene la obligación de certificarlas e impartir las que correspondan a las máximas autoridades de cada poder.^{xxvii}

¿Qué implica la ley?:^{xxviii}

- Formación y capacitación en perspectiva de género para todos los funcionarios de la gestión pública, sin importar jerarquía ni forma de contratación ni el ámbito en el que desempeñe sus funciones.
- La capacitación obligatoria abarca los tres poderes del Estado –Ejecutivo, Legislativo y Judicial- y organismos descentralizados.
- El plan de capacitación estará a cargo el Instituto Nacional de la Mujeres, que dirige Fabiana Túñez, y el Ministerio de Modernización.
- Los contenidos deben apuntar a la prevención de la violencia de género en todas sus formas, como establece la Ley 26.485, de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Todos los agentes del Estado deben cursar y aprobar todos los años la capacitación. El incumplimiento será considerado una falta grave que incluirá sanciones y obstaculizará el ascenso a un cargo superior en caso de que corresponda.

Tras la sanción de la "Ley Micaela" legisladores nacionales de distintos partidos, y ante la falta de canales institucionales para contener y acompañar a quienes denuncian, se comprometieron a "impulsar la sanción de protocolos de actuación para garantizar el acceso a la Justicia, para que cada caso pueda ser atendido respetando el derecho de todas las partes pero con foco puesto en las víctimas que son quienes no eligieron estar en ese lugar".^{xxix}

ANEXO C: Proyecto de Ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo

República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria
Mensaje

Número: MEN-2018-38-APN-PTE

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 9 de Marzo de 2018

**Referencia: MENSAJE PROYECTO DE LEY DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-
APNDGRGAD# MT**

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN:

Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un Proyecto de Ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo.

La REPÚBLICA ARGENTINA ha sido pionera en sus esfuerzos por asegurar el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. Tanto la Ley N° 13.010 sobre voto femenino, como la garantía de igual remuneración por igual tarea del artículo 14 bis de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, marcan hitos en el avance del proceso político – jurídico de equiparación de derechos entre hombres y mujeres.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por su parte, contiene un articulado dirigido a desalentar el tratamiento discriminatorio o desigual (artículos 17 y 81), incluyendo especialmente el caso de las mujeres en el ámbito del trabajo (artículo 172). Sin perjuicio de ello, la norma prescribe –a tono con la época – determinadas disposiciones que otorgan al género femenino un tratamiento diferente que, al tiempo presente, resulta obsoleto e injusto.

La reforma constitucional de 1994, al incorporar los instrumentos provenientes del Derecho Internacional en el ámbito de los Derechos Humanos, potenció la necesidad de afianzar la equidad de género. Resulta esclarecedora, en tal sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley N° 23.179, que contiene en su artículo 11 un mandato concreto para el ESTADO NACIONAL sobre el tema que aquí interesa.

Los Convenios de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), en su órbita supranacional, también se proyectan sobre esta cuestión. El Convenio N° 100, aprobado por Decreto-Ley N° 11.595/56, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor es taxativo en su artículo 1.b. al indicar que “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas

sin discriminación en cuanto al sexo”. A su vez, el Convenio N° 111, ratificado por Ley N° 17.677, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, se inicia destacando en su artículo 1° que: “...el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Al respecto, es cierto que el nivel legal nacional no ha estado ocioso. La Ley N° 23.592 y sus modificatorias, de antidiscriminación general, incluye entre los supuestos de actos u omisiones discriminatorios, los motivados por razones de sexo (artículo 1°). 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, por su parte, protege entre otros derechos la igualdad real de derechos, de oportunidades y de trato entre varones y mujeres (artículo 3°, inciso j). Asimismo, califica como violencia laboral a aquella conducta que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo determinados requisitos, siendo también violencia el quebrantamiento al derecho de igual remuneración por igual tarea o función, o el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre la trabajadora para lograr su exclusión laboral (artículo 6°, inciso c).

La jurisprudencia, en su ámbito, también merece un lugar destacado en este proceso. Desde el conocido fallo dictado en la causa “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo” por la Sala H de la CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL, con fecha 16/12/02, hasta el también célebre fallo emanado de la causa “Sisnero, Mirtha Graciela y Otros c. Taldelva S.R.L. y Otros s/Amparo”, dictado por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN con fecha 20/05/14, la discriminación a la mujer en el trabajo ha sido objeto de especial consideración.

Ahora bien, con tales antecedentes, el interrogante que emerge se relaciona con la necesidad del dictado de una nueva ley. Y la respuesta es claramente afirmativa, toda vez que, a pesar de los esfuerzos realizados, la equidad de género laboral no se ha verificado en la realidad cotidiana del trabajo.

La evidencia registrada demuestra que la discriminación a la mujer existe y provoca efectos negativos en su contratación, remuneración y promoción de su carrera profesional, entre otros aspectos.

Es por ello que resulta imprescindible adoptar una política legislativa concreta y efectiva para revertir estas situaciones que perjudican a la mujer y a toda la sociedad. Además, esta política debe ser acompañada con medidas que promuevan una real conciliación entre la vida privada y la laboral.

La iniciativa consta de TRES (3) Capítulos. En el primero de ellos se modifican la denominación del Título VII y los artículos 172, 173, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. El Título pasará a denominarse “De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”. El artículo 172, sobre equidad de género en el trabajo, garantiza

la misma y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. El artículo 173, por su parte, establece una regla de igualdad salarial estricta entre trabajadores cualquiera sea su género, en tanto el artículo 175 habilita la igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o mediante teletrabajo. El artículo 176, a su vez, dispone la igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres, estableciendo una presunción solamente exceptuada en supuestos objetivos donde por razones excepcionales y objetivas se limita o prohíbe su realización por parte de las mujeres.

Mediante los artículos 2°, 3° y 4° del proyecto, se establecen sendas disposiciones para que empleadores y asociaciones sindicales adopten medidas concretas en la materia, elaborando o adhiriendo a códigos de conducta, adaptando los estatutos sindicales y acordando cláusulas convencionales que garanticen el respeto a la igualdad de género en sus respectivos ámbitos.

El Capítulo II está dedicado a la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar. En ese orden, se modifica el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, incorporándose -en el inciso a)- la licencia de QUINCE (15) días corridos para el supuesto de nacimiento o adopción de un hijo, la que podrá extenderse por DIEZ (10) días corridos, aplicando todo ello para el trabajador cualquiera sea su género. Respecto de la madre gestante regirán los plazos y restricciones previstos en el artículo 177 de dicha norma. En el inciso b) se incluye la unión convivencial junto al matrimonio, como supuesto de licencia, conforme lo normado por el Código Civil y Comercial; similar adecuación se efectúa para el caso del fallecimiento del conviviente en el inciso c). Se modifica, además, la licencia específica por fallecimiento de los padres, fijándose una licencia por fallecimiento de hijo de DIEZ (10) días corridos.

Como nuevo inciso g) se incorpora una licencia de DOS (2) días, con un máximo de DIEZ (10) días por año, para realizar los trámites correspondientes o cumplir las instancias exigidas de evaluación a los aspirantes a guarda con fines de adopción, para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas dispuestas por el juez competente. Asimismo, se incorpora en el inciso h) una licencia para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida, de CINCO (5) días al año.

En el nuevo inciso j) se contempla una licencia por razones particulares planificadas, de TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. Dicho plazo no se computará a los fines de la antigüedad en el empleo.

Finalmente, en el nuevo inciso k) del artículo 158 se incluye una licencia por violencia de género, de hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario, definiéndose el supuesto de aplicación y el requisito de acreditación para acceder a la misma.

En el artículo 6° del proyecto se modifica el texto del inciso a) del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, brindado a la trabajadora, como opción de prestación luego de la maternidad, la posibilidad de reincorporarse a su puesto o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, en acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a SEIS (6) meses.

En el artículo 7°, por otra parte, se incorpora como artículo 198 bis de la Ley de Contrato de trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la posible implementación de una jornada reducida para el cuidado de niños y/o niñas de hasta CUATRO (4) años de edad, que podrá ser programada y acordada entre el trabajador, cualquiera sea su género, y el empleador, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo.

Por último, en el Capítulo III se establecen las disposiciones finales sobre los plazos que regirán para el dictado de las disposiciones reglamentarias y de las normas y modificaciones normativas que deberán llevar a cabo empleadores y asociaciones sindicales en sus respectivos ámbitos.

Atento lo expuesto se solicita a Vuestra Honorabilidad la sanción del Proyecto de Ley que se remite a su consideración.

Dios guarde a Vuestra Honorabilidad.

República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria
Proyecto de ley

Número: INLEG-2018-10434057-APN-PTE

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 9 de Marzo de 2018

Referencia: PROYECTO DE LEY DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-APNDGRGAD#
MT

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO, ...
SANCIONAN CON FUERZA DE
LEY:
TÍTULO ÚNICO
CAPÍTULO I
DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 1°.- Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo. Modifícase la denominación del Título VII y los artículos 172, 173, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

“TÍTULO VII
DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
EN EL TRABAJO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 172.- Equidad de género en el trabajo.

Queda garantizada la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. Los trabajadores cualquiera sea su género tendrán iguales derechos en todo lo relativo a su acceso al empleo, a su selección y contratación, a sus condiciones de prestación, a su desarrollo o evolución en la carrera dentro de la empresa.

Los contratos individuales, las convenciones colectivas de trabajo y las reglamentaciones autorizadas no podrán establecer ningún tipo de discriminación en el empleo, fundada en el género o en el estado civil de quienes trabajan.

ARTÍCULO 173.- Igualdad salarial estricta.

En los contratos individuales, convenciones colectivas de trabajo, reglamentaciones y todo acto por el cual se fijen o estipulen salarios, se garantizará la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación del principio constitucional de igual remuneración por igual tarea.

ARTÍCULO 175.- Igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o teletrabajo.

Los trabajadores, sin distinción de género, podrán optar por ejecutar trabajos fuera del establecimiento, que les sean encargados por su empleador, así como realizar prestaciones a favor de éste a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a los requisitos que establezca la reglamentación y conforme al acuerdo y/o convenio alcanzado por las partes involucradas.

ARTÍCULO 176.- Igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres. Se presume la plena igualdad de género en la protección frente a la verificación de trabajos que puedan revestir el carácter de penoso, peligroso o insalubre, salvo aquellos supuestos en que, por razones excepcionales y objetivas, las reglamentaciones determinen la restricción o prohibición de su realización por parte de las mujeres.”

ARTÍCULO 2°.- **Códigos de conducta.** Los empleadores, a nivel individual o a través de las entidades representativas de su actividad, deberán elaborar o adherir a un código de conducta relativo a las medidas adoptadas para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de la empresa. Dicho código de conducta será remitido, por vía electrónica, al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su conocimiento.

ARTÍCULO 3°.- **Estatutos sindicales.** Las asociaciones sindicales comprendidas en la Ley N° 23.551 y sus modificatorias deberán adoptar las normas estatutarias pertinentes para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de sus organizaciones. Dichas modificaciones estatutarias serán remitidas al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su consideración y aprobación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

ARTÍCULO 4°.- **Convenios colectivos de trabajo.** Las partes signatarias de convenciones colectivas de trabajo, comprendidas en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), deberán adoptar las normas convencionales pertinentes para garantizar la igualdad de género en la aplicación de tales instrumentos. Las modificaciones convencionales serán remitidas al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su consideración y homologación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

CAPÍTULO II DE LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR

ARTÍCULO 5°.- **Licencias.** Modifícase el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:
“ARTÍCULO 158.- Clases.

El trabajador cualquiera sea su género gozará de las siguientes licencias especiales:

a. Por nacimiento o adopción de hijo: QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento o

adopción múltiple se extenderá la licencia por DIEZ (10) días corridos. Estos plazos aplicarán tanto para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo. En el caso de la madre gestante, se aplicarán los plazos y restricciones establecidos en el artículo 177.

b. Por matrimonio o unión convivencial: DIEZ (10) días corridos.

c. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: TRES (3) días corridos.

d. Por fallecimiento de padres: DOS (2) días corridos.

e. Por fallecimiento de hijo: DIEZ (10) días corridos.

f. Por fallecimiento de un hermano: UN (1) día.

g. Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año. El trabajador, cualquiera sea su género, deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.

h. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: CINCO (5) días corridos por año.

i. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.

j. Por razones particulares planificadas: TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo.

k. Por violencia de género: hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario.

Se entiende por violencia de género contra el trabajador, sin distinción de género, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

A los efectos del otorgamiento de la licencia prevista en este inciso, el trabajador deberá acreditar ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial.”

ARTÍCULO 6°.- Opciones de prestación para la mujer luego de la maternidad. Modifícase el texto del inciso a) del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“a) Reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones que lo venía haciendo o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, de común acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a los SEIS (6) meses”.

ARTÍCULO 7°.- Jornada reducida para cuidado de niños y/o niñas. Incorpórase como artículo 198 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 198 bis.- Jornada reducida para cuidado de niños y/o niñas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 198, los trabajadores cualquiera sea su género, que tengan a su cargo niños y/o niñas de hasta CUATRO (4) años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de los mismos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo”.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 8°.- El PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará las reglamentaciones correspondientes, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 9°.- Los sujetos y entidades mencionados en los artículos 2°, 3° y 4°, dictarán los actos y/o remitirán las modificaciones normativas correspondientes a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 10.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

ANEXO D: Proyecto Doing Business

El proyecto *Doing Business* proporciona medidas objetivas de las regulaciones comerciales y su cumplimiento en 190 economías del mundo. En este ranking las economías se clasifican según su facilidad para hacer negocios, de 1 a 190. Las clasificaciones se determinan en función a los puntajes agregados en 10 temas, cada uno de los cuales consta de varios indicadores, dando igual peso a cada tema. Este proyecto clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

En la medición de *Doing Business* de 2018^{xxx} Argentina se ubica en el puesto n° 117 del ranking. Si bien el ranking no presenta distinciones por sexo, es interesante considerar la ubicación del país en el ranking en tanto muestra las dificultades para hacer negocios y su desagregación por ítem.

TABLA 21. Evolución del índice Doing Business de Argentina, desglose por indicadores

| Fecha | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Índice | 58,11 | 57,45 | 57,04 | 57,76 | 56,1 |
| <i>Doing Business</i> | 117º | 116º | 118º | 117º | 124º |
| <i>Apertura de un negocio</i> | 157º | 157º | 154º | 147º | 143º |
| <i>Permisos de construcción</i> | 171º | 173º | 169º | 176º | 178º |
| <i>Obtención de electricidad</i> | 95º | 91º | 87º | 10º | 98º |
| <i>Registro de propiedades</i> | 117º | 114º | 113º | 119º | 114º |
| <i>Crédito</i> | 77º | 82º | 78º | 92º | 67º |
| <i>Inversionistas minoritarios</i> | 43º | 51º | 48º | 62º | 61º |
| <i>Impuestos</i> | 169º | 178º | 179º | 2º | 169º |
| <i>Comercio</i> | 116º | 111º | 117º | 41º | 133º |
| <i>Contratos</i> | 102º | 50º | 50º | 6º | 64º |
| <i>Insolvencia</i> | 101º | 98º | 94º | 169º | 74º |

ANEXO E: Índice de Desigualdad de Género

El Índice de Desigualdad del Género (IDG) es un índice para medir la disparidad de género que fue introducido en el Informe de Desarrollo Humano 2010, 20ª edición, por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Según el PNUD, el índice es una medida compuesta que permite capturar la pérdida de logros dentro de un país debido a desigualdad de género. Utiliza tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento, y participación en el mercado de trabajo.

El IDG es interpretado como porcentaje e indica el porcentaje del desarrollo humano potencial perdido debido a desigualdad de género. El índice va de cero, que indica que los hombres y las mujeres están en igualdad de condiciones, a uno, que indica que las mujeres están en las peores condiciones posibles en todas las dimensiones ponderadas.

El nuevo índice fue introducido en el Informe sobre Desarrollo Humano 2010 como una medida experimental para solucionar las fallas de los indicadores anteriores, que ya no se usan, el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) y el Índice de Empoderamiento de la Mujer (GEM), ambos introducidos en el Informe sobre Desarrollo Humano 1995. Según el índice, en ningún país del mundo las mujeres están en pie de igualdad con los hombres.

- **Salud reproductiva:** Dos indicadores: la Proporción de Mortalidad Materna (PMM), proporcionado por UNICEF, e índice de fertilidad adolescente (IFA), dato obtenido a través del Departamento de la ONU de Asuntos Económicos y Sociales.
- **Empoderamiento:** Dos indicadores: la participación de asientos parlamentarios obtenidos por cada sexo, dato suministrado por la Unión Parlamentaria Internacional, y los niveles de logro de educación superior, el cual es obtenido a través de UNESCO.
- **Participación en el mercado de trabajo:** El dato para esta dimensión es obtenido a través de las bases de datos de la Organización Internacional del Trabajo.

TABLA 22. Índice de Desigualdad de Género, desglose por indicadores

| | | ARGENTINA | América Latina y el Caribe | |
|---|---|---------------------------|-------------------------------|------|
| VALOR IDG | | 0,362 | 0,39 | |
| PUESTO EN EL RANKING | | 77 | - | |
| SALUD REPRODUCTIVA | Tasa de mortalidad materna (muertes por cada 100.000 nacidos vivos) | 52 | 67 | |
| | Tasa de natalidad entre las adolescentes (nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años) | 63,8 | 64,3 | |
| EMPODERAMIENTO | Proporción de escaños en el parlamento (% ocupados por mujeres) | 37,1 | 28,1 | |
| | Población con al menos algún tipo de educación secundaria | (%) Mujeres 25 años o más | 63,5 | 57,8 |
| | | (%) Varones 25 años o más | 61,4 | 58,1 |
| PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO | Tasa de participación en la fuerza de trabajo | (%) Mujeres 15 años o más | 48,4 | 52,8 |
| | | (%) Varones 15 años o más | 74,5 | 78,6 |

Fuente: Informe sobre Desarrollo Humano 2016 PNUD. Valores año 2015

ANEXO F: Tasa de actividad emprendedora del GEM

Según el informe anual 2016 del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el cual monitoriza los datos de emprendimiento a nivel mundial, se observa una diferencia de 2,88 entre la Tasa de Actividad Emprendedora en Etapa Temprana masculina y femenina. Si se observa los indicadores de los años previos la brecha entre las tasas por género se ha ido achicando, aunque persiste siendo mayor entre varones.

El estudio realizado en Argentina fue desarrollado a partir de una muestra regional de 3.000 casos aplicando la metodología del GEM, que incluyó 1.500 casos localizados en la ciudad de Buenos Aires, y el resto repartidos en el resto del país.

La intervención femenina en la actividad emprendedora, cualquiera sea la región bajo análisis, es inferior a la masculina. Es en Japón donde se observa la mayor brecha de género en la actividad emprendedora.^{xxxii}

TABLA 23. Tasa de Actividad Emprendedora en Etapa Temprana, desglose por sexo - Porcentaje de población adulta entre 18 y 64 años involucrados en una empresa naciente o nuevo negocio o ambas (si está en ambas, se lo computa como 1 sola persona activa).

| | TEA Masculina | TEA Femenina |
|-----------------------|---------------|--------------|
| Argentina 2014 | 17,84% | 11,22% |
| Argentina 2015 | 19,87% | 15,79% |
| Argentina 2016 | 15,98% | 13,10% |

Fuente: Centro de Entrepreneurship IAE en base a GEM 2016.

- De cada 100 mujeres en edad activa tan sólo 11 emprenden, en el caso de los hombres está relación es de 18 cada 100.
- “A pesar de la caída en la Actividad Emprendedora en Etapas Iniciales (TEA) de 2015 a 2016, el dato positivo es que en proporción ha subido la cantidad de mujeres argentinas que emprende respecto a los hombres”^{xxxiii}. Esto en relación a la TEA, significa que está compuesta por un 55% de hombres y 45% de mujeres, en 2015 esta proporción era 57% a 43%.
- En el promedio regional, la TEA masculina alcanza el 20,7%, y la femenina el 16,79%, por lo que se concluye que la brecha en la tasa de Actividad Emprendedora en Etapas Iniciales es menor para Argentina.
- 79% es el ratio de mujeres involucradas en TEA que (i) afirman ser impulsadas por la oportunidad en lugar de no encontrar otra opción para el trabajo; y (ii) quienes indican que el principal motor para participar en esta oportunidad es ser independiente o aumentar sus ingresos, en lugar de solo mantener sus ingresos, dividido por el porcentaje equivalente para sus contrapartes masculinas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ⁱ Lois Stevenson y Annette St-Onge. Evaluación Nacional de las Condiciones Marco del Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED): Guía para los evaluadores. Oficina Internacional del Trabajo.
- ⁱⁱ Lois Stevenson y Annette St-Onge. Evaluación Nacional de las Condiciones Marco del Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED): Guía para los evaluadores. Oficina Internacional del Trabajo. Condición marco 1 de WED.
- ⁱⁱⁱ Informes Técnicos vol. 2 nº 178. Trabajo e ingresos vol. 2 nº 6. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2018. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- ^{iv} Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Documento de trabajo en versión preliminar. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart, para el programa Argentina 2030 de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/radiografia_del_trabajo_argentino_-_febrero_2018_final_para_pdf.pdf
- ^v Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Documento de trabajo en versión preliminar. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart, para el programa Argentina 2030 de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/radiografia_del_trabajo_argentino_-_febrero_2018_final_para_pdf.pdf
- ^{vi} Las mujeres en el mundo del trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf
- ^{vii} Radiografía del trabajo argentino. Febrero 2018. Documento de trabajo en versión preliminar. Elaborado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montane y Daniel Schteingart, para el programa Argentina 2030 de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/radiografia_del_trabajo_argentino_-_febrero_2018_final_para_pdf.pdf
- ^{viii} CIPPEC. “Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad”. Recuperado de: <https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>
- ^{ix} Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=0F13133078E92B8AE681F6A2A7E737C5?id=194070>
- ^x Ley 20744 - Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://www.ley20744argentina.com.ar/titulo-iv/capitulo-ii.html>
- ^{xi} Las mujeres en el mundo del trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf
- ^{xii} Marval, O’Farrell & Mairal (19 de Marzo de 2018). Proyecto de ley de equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo. Recuperado de: <https://www.marval.com/publicacion/proyecto-de-ley-de-equidad-de-genero-e-igualdad-de-oportunidades-en-el-trabajo-13161>
- ^{xiii} CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- ^{xiv} Revista Apertura. (19 de Octubre de 2016). Qué hacen los directores de RR.HH. para que las mujeres vuelvan al trabajo luego de ser madres. Recuperado de: <https://www.apertura.com/mujeresquehacen/noticias/Que-hacen-los-directores-de-RR.HH.-para-que-las-mujeres-vuelvan-al-trabajo-luego-de-ser-madres-20161019-0001.html>
- ^{xv} Paula Urien. Diario La Nación. Sociedad. (10 de julio de 2018). Algunas empresas ya extienden las licencias por paternidad. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/2150916-algunas-empresas-ya-extienden-las-licencias-por-paternidad>

- ^{xvi} Diputados Bonaerenses (10 de agosto de 2018) Avanza el nuevo régimen de licencias familiares para trabajadores estatales de la provincia. Recuperado de:
http://diputadosbsas.com.ar/nota/3080/avanza_el_nuevo_regimen_de_licencias_familiares_para_trabajadores_estatales_de_la_provincia/
- ^{xvii} Ministerio de Producción y Trabajo. Ley de Emprendedores: Creación de empresas en un día y más financiamiento para ideas argentinas . Recuperado de: <https://www.produccion.gob.ar/2017/03/30/ley-de-emprendedores-creacion-de-empresas-en-un-dia-y-mas-financiamiento-para-ideas-argentinas-61003>
- ^{xviii} Recuperado de: <https://pymes.afip.gob.ar/estiloAFIP/pymes/ayuda/default.asp>
- ^{xix} Torres Carbonell Silvia. Emprendedurismo e Innovación (2018)
- ^{xx} Recuperado de:
https://www.gba.gob.ar/produccion/area_de_trabajo/registro_provincial_de_mipymes#certificado
- ^{xxi} CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- ^{xxii} Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2003/22. Recuperado de:
https://www.csjn.gov.ar/om/guia_ddmm/09/b.html
- ^{xxiii} Telam. “El nuevo Código Civil tiene cara de mujer”, afirmaron lo especialistas en derecho de familia (Julio 2015). Recuperado de: <http://www.telam.com.ar/notas/201507/114723-codigo-civil-genero.php>
- ^{xxiv} Franceschet y Piscopo (2008). Gender Quota and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina en Politics and Gender
- ^{xxv} Diario La Nación. Las mujeres ocupan solo un tercio de los cargos judiciales en todo el país. 26 de diciembre de 2018. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/2205549-las-mujeres-ocupan-solo-un-tercio-de-los-cargos-judiciales-en-todo-el-pais>
- ^{xxvi} Diario La Nación. Las mujeres ocupan solo un tercio de los cargos judiciales en todo el país. 26 de diciembre de 2018. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/2205549-las-mujeres-ocupan-solo-un-tercio-de-los-cargos-judiciales-en-todo-el-pais>
- ^{xxvii} Diario Perfil. El Senado aprobó la Ley Micaela y el proyecto que desregula el papel de diario. 19 de diciembre de 2018. Recuperado de: <https://www.perfil.com/noticias/politica/senado-aprobo-ley-micaela-garcia-proyecto-regula-papel-prensa.phtml>
- ^{xxviii} Página 12. ¿Qué dice la Ley Micaela? 19 de diciembre de 2018. Recuperado de:
<https://www.pagina12.com.ar/163199-que-dice-la-ley-micaela>
- ^{xxix} Infobae. Tras la sanción de la "ley Micaela", diputados impulsan la creación de nuevos protocolos de actuación en casos de violencia de género. 21 de diciembre de 2018. Recuperado de:
<https://www.infobae.com/politica/2018/12/21/tras-la-sancion-de-la-ley-micaela-diputados-impulsan-la-creacion-de-nuevos-protocolos-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero/>
- ^{xxx} Doing Business 2018. Reforming to Create Jobs. Comparing Business Regulation for Domestic Firms in 190 Economies. 2018 International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Recuperado de: <http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2018-Full-Report.pdf>
- ^{xxxi} La actividad emprendedora en Argentina – IERAL - Marcos Cohen Arazi, Ana Laura Alonso (2016)
- ^{xxxii} Silvia Torres Carbonell, directora del IAE y responsable del capítulo local del estudio GEM 2016. Recuperado de: <https://www.gemconsortium.org/country-profile/36>