

PROYECTO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
RED DE TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN



MUJERES, LEGISLACIÓN Y ACCIONES POR LA EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA



ISCOD



FETE
Enseñanza



Internacional de la Educación
Oficina Regional para América Latina



Internacional de la Educación

Internacional de la Educación

PRESIDENTA

Susan Hopgood

SECRETARIO GENERAL

Fred van Leeuwen

Comité Regional de la Internacional de la Educación para América Latina

PRESIDENTE

Hugo Yasky

CTERA, Argentina

hugoyasky@yahoo.com.ar

VICEPRESIDENTES

Fátima Da Silva

CNTE, Brasil

fatima@cnte.org.br

Sidney Justiana

SITEK, Curaçao

sidneyjustiana@yahoo.com

CARGOS REGIONALES

Caridad Montes

SUTEP, Perú

sutep-int@yahoo.es

Jesús Ramírez

FETRAENSEÑANZA, Venezuela

jesusramirez_5@hotmail.com

Witney Chávez

FECODE, Colombia

presidencia@fecode.edu.com

Brígida Rivera

CGTEN/ANDEN, Nicaragua

brigidarivera@yahoo.es

Israel Montano

ANDES 21 DE JUNIO, El Salvador

andes21dejuniomontano@yahoo.com.ar

Joviel Acevedo

STEG, Guatemala

joviel.steg@hotmail.com

MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO MUNDIAL POR AMÉRICA LATINA

Vicepresidenta Mundial por América Latina

Juçara Dutra

CNTE, Brasil

jucara@cnte.org.br

Miembros del Comité Ejecutivo Mundial por América Latina

José Antonio Zepeda

CGTEN/ANDEN, Nicaragua

joseant55@yahoo.es

María Teresa Cabrera

ADP, República Dominicana

mariatcabrera@gmail.com

Jorge Pavez

CPC, Chile

jpavez@colegiodeprofesores.cl

Oficina Regional América Latina

Tel: +506 22 23 78 10

Tel/fax: 22 22 08 18

america.latina@ei-ie-al.org

Apartado Postal: 1867-2050

San José, Costa Rica.

Organizaciones Afiliadas en AL

Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), Argentina
Confederación de Educadores Argentinos (CEA), Argentina
Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), Argentina
Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Brasil
Confederação Nacional dos Trabalhadores de Estabelecimento de Ensino (CONTEE), Brasil
Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB), Bolivia
Colegio de Profesores de Chile (CPC), Chile
Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Chilena (CONATECH), Chile
Federación Colombiana de Educadores (FECODE), Colombia
Asociación Nacional de Educadores (ANDE), Costa Rica
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), Costa Rica
Asociación Sindical de Profesores y Funcionarios Universitarios (ASPROFU), Costa Rica
Sindikato di Trahadó den Edukashon na Kòrsou (SITEK), Curaçao
Unión Nacional de Educadores (UNE), Ecuador
Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de Junio), El Salvador
Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), Guatemala
Colegio Profesional "Superación Magisterial" Hondureño (COLPROSUMAH), Honduras
Colegio de Profesores de Educación Media de Honduras (COPEMH), Honduras
Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras (COPRUMH), Honduras
Primer Colegio Profesional Hondureño de Maestros (PRICPHMA), Honduras
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), México
Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)
Confederación General Nacional de Trabajadores de la Educación de Nicaragua (CGTEN/ANDEN), Nicaragua
Federación de Profesionales Docentes de la Educación Superior (FEPDES), Nicaragua
Magisterio Panameño Unido (MPU), Panamá
Organización de Trabajadores de la Educación del Paraguay (OTEP), Paraguay
Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP), Perú
Federación Nacional de Docentes Universitarios del Perú (FENDUP), Perú
Asociación Dominicana de Profesores (ADP), República Dominicana
Asociación Nacional de Profesores y Técnicos de la Educación (ANPROTED), República Dominicana
Federación de Asociaciones de Profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (FAPROUASD), República Dominicana
Federación Democrática de Maestros y Funcionarios de Educación Primaria (FEDMYFEP), Uruguay
Federación de Trabajadores de la Enseñanza y Afines (FETRAENSEÑANZA), Venezuela
Federación de Educadores de Venezuela (FEV), Venezuela
Federación de Trabajadores Sindicalizados de la Educación (FETRASINED), Venezuela

www.ei-ie-al.org



**MUJERES,
LEGISLACIÓN Y ACCIONES
POR LA EQUIDAD
EN AMÉRICA LATINA**





La información contenida en este documento no es exhaustiva. La ausencia de algunos países en ciertos rubros no significa necesariamente que la respectiva legislación no exista, puede ser simplemente que no fue enviada o no logró ser encontrada en internet.

Este documento se publica en el marco del Proyecto “Igualdad de oportunidades con perspectiva de género” en su período 2007-2009. Este proyecto es desarrollado por la Red de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación para América Latina y recibe el apoyo del Comité Interinstitucional, conformado por los sindicatos docentes de UEN Noruega, Lararforbundet Suecia, CTF Canadá, FECCOO y FETE España y NEA Estados Unidos. La sistematización, diseño y publicación del mismo se realizó gracias a la cooperación solidaria de ISCOD-FETE-UGT.



Internacional de la Educación
Oficina Regional para América Latina
www.ei-ie-al.org

Tel: +506 22 23 78 10
Tel/fax: +506 22 22 08 18
america.latina@ei-ie-al.org
Apartado Postal: 1867-2050
San José, Costa Rica.

Esta publicación fue posible gracias a la cooperación de ISCOD/FETE/UGT de España.

Derechos reservados, 2010:

Internacional de la Educación para América Latina

El contenido de esta publicación está destinado a la formación sindical. Puede ser reproducido total o parcialmente sin fines de lucro y citando la fuente. Se agradece envío de ejemplares y una notificación.

Impresión: Naso, Costa Rica. Mayo 2010.



Presentación

La Red de Trabajadoras de la Educación para América Latina, en el marco del proyecto “Igualdad con perspectiva de género” presenta este documento como una herramienta más para fortalecer nuestro trabajo por construir equidad en nuestras instituciones educativas, nuestros sindicatos y nuestras sociedades.

La Internacional de la Educación es consciente del poder del movimiento social y sindical para transformar la realidad. Por ello “Mujeres, legislación y acciones por la equidad en América Latina” es un estudio comparativo que pone al alcance de las organizaciones sindicales la información necesaria para conocer cuáles son las legislaciones y mecanismos que rigen la igualdad de oportunidades en sus países.

El documento recoge los datos para conocer cuál es el marco legal que regula, en cada país de América Latina, la situación con relación a ratificación de acuerdos internacionales, legislación sobre aprobación de dichos acuerdos, ratificación de Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Contar con esta información es fundamental a la hora de defender y mejorar el acceso de las mujeres a sus derechos humanos sindicales, sociales, políticos y culturales.

Además, el documento recoge los nombres de las instituciones públicas –ministerios, secretarías, etc- responsable de velar por las políticas de igualdad y su cumplimiento en los diferentes países así como las diferentes acciones tomadas desde la esfera pública para garantizar la equidad entre hombres y mujeres.

Este estudio hace además un repaso importante sobre la legislación relativa a la participación de mujeres en espacios político partidarios y en sindicatos, legislaciones contra la violencia intrafamiliar y prestaciones,



licencias y beneficios relacionados con embarazos y responsabilidades familiares.

Igualmente presenta un recorrido por las legislaciones latinoamericanas, que regulan acciones orientadas a la equidad de género más específicamente en el campo de la educación.

Toda esta información nos parece sumamente importante para el trabajo de sindical porque, conocer la legislación de los países vecinos y de las subregiones, permite contar con un referente a la hora de reflexionar, proponer, y demandar, nuevas políticas públicas encaminadas a lograr la equidad.

Por ejemplo al descubrir que un país vecino ha alcanzado el reconocimiento de derechos que en el propio país o se disfruta. Ahí hay una fórmula para presionar a los gobiernos para ampliar el marco legal de protección y promoción de los derechos de las mujeres.

Especialmente en la actualidad, cuando el continente actúa en bloques económicos, debemos demandar que también actúe en bloques donde se globalicen las legislaciones que benefician a la clase trabajadora, y en desde esa perspectiva, que se globalicen los derechos para lograr la equidad.

Estamos seguras que la Red de Trabajadoras de la Educación y las organizaciones sindicales podrán hacer un buen uso de este material, fortaleciendo sus acciones en defensa de la educación pública y de la libertad sindical para todas y todos.



Situación por país

Ratificación de acuerdos y convenios internacionales

ARGENTINA, Ley 26.171 del Protocolo Facultativo de la CEDAW, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999. Ratificación y declaración del Protocolo Facultativo; Ley 23.179 de aprobación de la CEDAW; Ley 24.632 de aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Para; Convenio OIT 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; Convenio OIT 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; Convenio OIT 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

BOLIVIA, ratificación CEDAW 1990.

BRASIL, ratificación CEDAW 1 de febrero de 1984

CHILE, Convención Interamericana sobre la Nacionalidad de la Mujer; Convención sobre los derechos políticos de la mujer; Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer-Beijing; Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado; Ley 248 de 1995 Convención de Belem do Pará; Ley 51 de 1981- CEDAW; Protocolo facultativo de Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Resolución 1325 de 2000 - participación de las mujeres en procesos de paz; Convenio OIT 103 de Protección a la Maternidad; Convenio OIT 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; Convenio OIT 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; Convenio OIT 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

COLOMBIA, ratificación CEDAW 19 de enero de 1982.

CUBA, Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing de la República de Cuba (1997); ratificación CEDAW 17 de julio de 1980.

COSTA RICA, Ley 7499. Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 22 de junio de 1995; Ley 8089. Aprobación del Protocolo Facultativo de la CEDAW. Costa Rica firmó en 1999 y lo ratifica en agosto 2001; Convenio OIT 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; Convenio OIT 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; ratificación del CEDAW 1984.

ECUADOR, Convenio 103 OIT de Protección a la Maternidad; Convenio OIT 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; Convenio OIT 111 re-



lativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; ratificación del CEDAW 9 de noviembre de 1981; ratificación del Protocolo Facultativo del CEDAW 2002.

EL SALVADOR, Convenio OIT 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; Convenio OIT 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; ratificación del CEDAW 19 de agosto de 1981.

GUATEMALA, ratificación CEDAW 12 de agosto de 1982.

HONDURAS, ratificación CEDAW 3 de marzo de 1983.

MÉXICO, ratificación CEDAW 23 de marzo de 1981; ratificación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de en 1998.

NICARAGUA, ratificación CEDAW 27 de octubre de 1981

PANAMÁ, Ley N° 17 de 28 de marzo de 2001, que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; Ley N° 12 de 20 de abril de 1995, por la cual se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem Do Para.

PARAGUAY, Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Ley N°1215/86, del 28 de noviembre de 1986.

PERÚ, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, suscrita por el gobierno peruano el 23 de julio de 1981, aprobada por el Congreso el 1 de junio de 1982 y por el Presidente de la república el 5 de junio del mismo año mediante la Resolución Legislativa 23432; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ratificada el 4 de junio de 1996.

REPÚBLICA DOMINICANA, Ley 582 del 25 de junio de 1982, ratifica la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Ley 111/01 del 8 de junio del 2001, ratificación de Protocolo Facultativo de la CEDAW; Ley 605 del 21 de junio de 1995, ratifica la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

URUGUAY, Convenio 100 OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; Convenio 103 OIT de Protección a la Maternidad; Convenio 111 OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; Convenio OIT 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; ratificación del CEDAW 9 de octubre de 1981; ratificación del Protocolo Facultativo del CEDAW 2001.

VENEZUELA, Convenio 100 OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; Convenio 103 OIT de Protección a la Maternidad; Convenio 111 OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocu-



pación; Convenio OIT 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares; Convenio OIT 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio OIT 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; ratificación CEDAW 2 de mayo de 1983.

Legislación relativa a la aprobación de convenios internacionales

ARGENTINA, Ley 23179 de aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, promulgada el 27 de mayo de 1985; Ley 26.171, de aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999, promulgada el 6 de diciembre de 2006; Ley 24.632 de aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, promulgada el 1 de abril de 1996.

CHILE, Decreto 1.640 sobre ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, publicado el 11 de noviembre de 1998; Decreto No. 1907 que ratifica los convenios 103 y 156 de la OIT, publicado el 3 de marzo de 1999 en donde se abordan la protección a la maternidad y las responsabilidades familiares compartidas, respectivamente.

COLOMBIA, Ley 248 de aprobación de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 4 de septiembre de 1996; Ley 51, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, publicada el 7 de julio de 1981.

COSTA RICA, Ley 7499, mediante la que se ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, del 22 de junio de 1995; Ley 8089 de aprobación del Protocolo Facultativo de la CEDAW, agosto 2001.

EL SALVADOR, aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer mediante la Ley 26.171/2006; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer aprobada por la Ley 24.632/1996, en vigor desde el 3 de agosto de 1996.

HONDURAS, el Decreto No. 979 del mes de mayo de 1980, aprobó la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, aprobada mediante el Decreto No. 72-95 publicado en La Gaceta No. 27,678 del 14 de Junio de 1995.

PANAMÁ, Ley N° 17 de 28 de marzo de 2001, que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; Ley N° 12 de 20 de abril de 1995, por la cual se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem Do Para.



PARAGUAY, Ley No 1215 del 28 de noviembre de 1986 que ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

REPÚBLICA DOMINICANA, Ley 582 del 25 de junio de 1982, ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Ley 111/01 del 8 de junio de 2001 que ratifica el Protocolo Facultativo de la CEDAW; Ley 605 del 21 de junio de 1995 que ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

URUGUAY, Ley 15.164 del 4 de agosto de 1981, que aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; Ley 16.735 del 5 de enero de 1996, que aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem Do Para; Ley 17.338 del 18 de mayo de 2001 que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Convenios internacionales OIT, ratificados

Sobre la Protección de la Maternidad (1952): Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala, Uruguay, Venezuela.

Convenio sobre igualdad de remuneración, (1951): Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Rep. Dominicana, Uruguay, Venezuela.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (1958): Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Rep. Dominicana, Uruguay, Venezuela.

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), (1952): Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, Venezuela.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, (1981): Argentina, Bolivia, Chile, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay.

Mecanismos e instituciones de género

ARGENTINA, Consejo Nacional de la Mujer (CNM), año 1992.

CHILE, Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), año 1991.

COLOMBIA, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, año 1995.

COSTA RICA, Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), año 1998.

ECUADOR, Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), año 1997.

EL SALVADOR, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (IS-DEMU), año 1996.

GUATEMALA, Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), año 2000.



- HONDURAS**, Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), año 1998.
- MÉXICO**, Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), año 2001.
- NICARAGUA**, Instituto Nicaragüense de la Mujer, año 1987.
- PANAMÁ**, Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU), año 1997.
- PARAGUAY**, Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República (SMPR), año 1992.
- PERÚ**, Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), año 1996.
- REPÚBLICA DOMINICANA**, Secretaría de Estado de la Mujer, año 1999.
- URUGUAY**, Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), año 1987.
- VENEZUELA**, Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER), año 1992.

Participación sindical y política

ARGENTINA, Ley 25.674 (2002), para la participación femenina en unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales (cupo sindical femenino), en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate, la integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales y se establecen porcentajes de dicha representación; 1991 Ley 24.012: Las listas de candidatos de cada partido, en cada distrito electoral, deben incorporar un porcentaje mínimo de 30 por ciento de mujeres, “en proporciones con posibilidad de resultar electas”, como requisito para su oficialización; 1993

Decreto 379 del Poder Ejecutivo Nacional: estableció criterios de cálculo del porcentaje mínimo de acuerdo con la cantidad de cargos que cada partido debía renovar (magnitud de partidos); 2000 Decreto 1246 del Poder Ejecutivo Nacional: siguió la misma pauta que el decreto anterior pero tornó más exigente el criterio de cálculo. Asimismo, facultó a los jueces con competencia electoral a reordenar las listas partidarias de oficio y a todos los ciudadanos inscriptos en el padrón electoral de un distrito a solicitar la impugnación de las listas que consideren violatorias de la ley de Cupo Femenino

BOLIVIA, Ley de reformas y complementaciones al Régimen Electoral (1997) que establece la obligación de los partidos políticos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Así mismo que un 30% de las listas de diputados plurinominales debe estar compuestas por mujeres; Ley de Partidos Políticos (junio 1999) que establece la obligatoriedad de incluir un mínimo de 30% de mujeres en todos los niveles de dirección partidaria y en las candidaturas para cargos de representación ciudadana.

CHILE, el Plan de Igualdad de Oportunidades de Chile aprobado en el año 2000, apunta principalmente a asegurar el acceso equitativo de ambos sexos a los procesos y beneficios del desarrollo, impulsando especialmente la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito político; no ha constituido un sistema de cuotas.



COLOMBIA, Ley 581 del año 2000, expedida en función de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política que garantizan derechos fundamentales a las mujeres, la cual se debe aplicar en todos los cargos pertenecientes al nivel directivo que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado. La representación femenina debe ser de mínimo 30%.

COSTA RICA, en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (N° 7142 de 8 de marzo de 1990) se establece la cuota mínima del 40% en la representación para cargos de elección y se aboga por la mayor participación de las mujeres en el campo político, económico y social.

ECUADOR, el artículo 58 de la Ley de Elecciones establece que las listas de candidaturas plurinominales deberán presentarse con al menos un 30% de mujeres entre los principales y un 30% entre los suplentes; en el Plan Igualdad de Oportunidades aprobado para el período 1996-2000 en marzo de 1996, mediante Acuerdo Ministerial N° 306 del Ministerio de Bienestar Social, en el marco de la política de igualdad de oportunidades se incluyó un conjunto de objetivos estratégicos y acciones en distintos sectores para superar las limitaciones que impiden la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en la vida económica, política, social, cultural, incluida la participación en la toma de decisiones y el poder.

HONDURAS, se establece en el artículo 81 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) del año 2000 que las mujeres deben ocupar en las boletas electorales posiciones en las que puedan resultar electas.

MÉXICO, En 1996 se establece una cuota de género según la cual ningún sexo puede superar el 70% de la lista y en 2002 se sanciona un mandato de posición que establece que cada tres candidatos en la lista uno debe ser de un género diferente. Las cuotas electorales de género se han establecido en algunos códigos electorales de las entidades federativas y a nivel federal en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE).

PANAMÁ, mediante la Ley N° 22 de 14 de junio de 1997, por la cual se reforma el Código Electoral y se adoptan otras medidas, se incorpora la cuota electoral del 30% de participación femenina.

PARAGUAY, incorpora el piso del 20% para todas las listas que compitan en la interna de un partido y requiere que al menos uno de cada cinco candidatos sea mujer.

PERÚ, Ley 26859, Ley Orgánica de elecciones, modificada por Ley 27387 (del 27 de diciembre de 2000), que establece que en las listas de candidatos al Congreso debe haber no menos del 30% de varones o mujeres; Ley 26864, Ley de elecciones Municipales (del 26 de agosto de 1997) que establece que las listas de candidatos debe estar conformada por no menos de 30% de mujeres u hombres; Ley 27683, Ley de elecciones Regionales (del 25 de marzo de 2002), que establece que las listas de candidatos deben estar conformadas por no menos de un 30% de hombres o mujeres; Ley 28094, Ley de Partidos Políticos (del 1 de noviembre de 2003), que establece que en las listas de candidatos para cargos de dirección del



partido político así como para los candidatos a cargo de elección popular el número de mujeres u hombres no puede ser inferiores al 30% del total de candidatos.

REPÚBLICA DOMINICANA, la Ley 12-2000 modificó la Ley Electoral en cuanto a la cuota mínima y elevó al 33% la participación de la mujer en las boletas electorales, en la presentación de candidaturas a diputados/as y en la Ley 13-2000 establece la cuota en los puestos municipales así como la alternabilidad en la elección de los puestos de síndicos/as y vice-síndicos/as.

VENEZUELA, Resolución del Consejo Supremo Electoral año 2008, la cual señala que según la resolución del Consejo Supremo electoral para los cargos elección popular en las postulaciones de los partidos políticos debe darse con un 50% de mujeres y 50% de hombres.

Acciones para la equidad entre hombres y mujeres

ARGENTINA, (1998) firma del Pacto Federal del Trabajo, suscrito nuevamente en 2000, donde se asume un compromiso entre el gobierno nacional, las provincias y la ciudad autónoma de Buenos Aires, que incorpora explícitamente el **Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral** (Decreto N° 254/98), cuyo objetivo es acordar entre el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS) diversas acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato; **Decreto Nacional 1.363/97 Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional**, que en el artículo 1°. Ordena la revisión de los regímenes que regulan la relación de empleo público a los efectos de incorporar las previsiones que permitan garantizar el cumplimiento de los principios relativos a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la igualdad de oportunidades para los trabajadores con cargas familiares, la protección del rol paterno y de otras disposiciones que hacen a la protección de la familia y al ejercicio de las responsabilidades familiares.

BOLIVIA, Decreto Supremo N0. 24864 sobre la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que establece la igualdad de derechos en los ámbitos político, económico, sociocultural, así como la incorporación transversal de contenido de género en las políticas públicas.

CHILE, (2000) Plan de Igualdad de Oportunidades de Chile el cual busca asegurar el acceso equitativo de ambos sexos a los procesos y beneficios del desarrollo, con especial impulso de la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito político.

COLOMBIA, Ley 731 de la Mujer Rural (enero 2002), que en su artículo 1° Establece que el objeto de esta ley es mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

COSTA RICA, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N° 7142 del 8 de marzo de 1990, que aboga por la mayor participación de las mujeres en el campo político, económico y social.



ECUADOR, en marzo de 1996 se aprobó el Plan de Igualdad de Oportunidades aprobado para el período 1996-2000, mediante Acuerdo Ministerial N° 306 del Ministerio de Bienestar Social, como marco de la política de igualdad de oportunidades.

EL SALVADOR, se establece la Política Nacional de la Mujer (PNM) que asume como prioritaria la situación de la trabajadora mujer.

GUATEMALA, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99), marzo 1999.

HONDURAS, (2000) Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

MÉXICO, (2006) Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, cuyo objeto es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

NICARAGUA, Derecho a la igualdad, Art. 48 Constitucional que establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país; Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008); Ley de Reforma Agraria (1981) y Ley de Cooperativas (1981), que establecieron la igualdad de derechos para mujeres y hombres en la tenencia de la tierra, la organización en cooperativas y la integración a actividades agropecuarias.

PANAMÁ, Decreto Ejecutivo N° 53 de 25 de Junio de 2002 que reglamenta la Ley N° 4 del 29 de enero de 1999, que instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

PERÚ (2007), Ley No. 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

URUGUAY (2007), Decreto para la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Ley N° 16.045 del 2 de junio de 1989, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral.

VENEZUELA (1993) Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, que contempla la equidad, las oportunidades de empleo, el derecho al trabajo, la remuneración y la seguridad social con el objetivo de garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres; publicada en la Gaceta Oficial extraordinaria No 4635, con fecha 28 de septiembre de 1993.



Año de obtención del voto femenino

ARGENTINA, 1947; **BRASIL**, 1932; **BOLIVIA**, 1952; **CHILE**, 1949; **COLOMBIA**, 1954; **COSTA RICA**, 1949; **CUBA**, 1934; **ECUADOR**, 1929; **EL SALVADOR**, 1950; **GUATEMALA**, 1946; **HONDURAS**, 1955; **HAITÍ**, 1950; **MÉXICO**, 1953; **NICARAGUA**, 1955; **PARAGUAY**, 1961; **PANAMÁ**, 1946; **PERÚ**, 1955; **REPÚBLICA DOMINICANA**, 1942; **URUGUAY**, 1932; **VENEZUELA**, 1947.

Países con presidencia femenina

ARGENTINA, Cristina Fernández, electa en 2007.

CHILE, Michelle Bachelet, electa en 2006.

COSTA RICA, Laura Chinchilla, electa en 2010.

NICARAGUA, Violeta Barrios, electa en 1990.

PANAMÁ, Mireya Moscoso, electa en 1999.

Legislación sobre violencia doméstica o intrafamiliar

ARGENTINA, Ley N° 24.417 (1994) Protección contra la Violencia Familiar; Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales (11 de marzo 2009), que busca promover y garantizar, entre otros, 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, erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos. En el artículo 4 de la ley se señala que se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado y sus agentes. Asimismo, se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

BOLIVIA, Ley N° 1674 (1995) Contra la Violencia en la Familia o Doméstica.

BRASIL, Ley N° 11.340, 7 de agosto de 2006, contra la violencia doméstica y familiar conocida como Ley «María da Penha»; Decreto Legislativo 107 que da carácter de ley a la Convención de Belém do Pará, 1995.

CHILE, Ley N° 20.066 (2005) sobre violencia intrafamiliar; considerándose violencia intrafamiliar todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente. También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta referida en el inciso precedente ocurra entre los padres de un hijo



común, o recaiga sobre persona menor de edad o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar (artículo 5º., del Párrafo 1).

COLOMBIA, Ley 294 16 de julio de 1996 por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

COSTA RICA, Ley N° 8589, 25 de abril de 2007, de penalización de la violencia contra las mujeres.

CUBA, Ley N° 62, 29 de diciembre de 1987.

REPÚBLICA DOMINICANA, Ley sobre Delitos Sexuales, 1992; Ley No. 7586 contra la violencia doméstica, 1996; Ley de Ofensas Sexuales, 1998.

ECUADOR, Ley N° 103 (1995) contra la Violencia a la Mujer y la Familia.

EL SALVADOR, Ley contra la violencia intrafamiliar, Decreto Legislativo No. 902 (1996).

GUATEMALA, Decreto No 97-1996, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar; en la que se entiende a la violencia intrafamiliar como cualquier acción u omisión que de manera directa o indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial, tanto en el ámbito público como en el privado, a persona integrante del grupo familiar, por parte de parientes o conviviente o exconviviente, cónyuge o excónyuge o con quien se haya procreado hijos o hijas

HONDURAS, Decreto No. 132-97 (noviembre de 1997) que establece la Ley Contra la Violencia Doméstica, donde se consideran como formas de ésta a la violencia física, psicológica, sexual y patrimonial y Decreto No. 250- 2005 (reformas), publicado en La Gaceta, 11 de Marzo de 2006.

MÉXICO, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 1 de febrero de 2007. Existen también leyes sobre violencia intrafamiliar a nivel de los estados, por ejemplo, la Ley para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar en el Estado de México (31 diciembre 2002), que contempla como violencia familiar a aquel acto de poder u omisión intencional, recurrente o cíclico, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir física, verbal, psicoemocional, financiera y sexual.

NICARAGUA, Ley 230 (1996) de reformas y adiciones al Código Penal para Prevenir y sanciona la violencia intrafamiliar; Ley de Creación de la Comisaría de la Mujer y la Niñez expresada en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, 1996.

PANAMÁ, Ley N° 38 sobre violencia doméstica del 10 de julio de 2001, que reforma y adiciona artículos sobre violencia doméstica y maltrato al niño, niña y adolescente al Código Penal y Judicial, deroga artículos de la Ley 27 de 1995 y dicta otras disposiciones. La Ley No. 38 subsana vacíos de la anterior Ley ampliando el marco de protección para las víctimas, extiende el concepto de violencia y crea medidas de protección.



PARAGUAY, Ley N° 1600/00, contra la violencia doméstica, 6 de octubre de 2000.

PERÚ, Ley N° 26260, 25 de junio de 1997, Protección frente a la violencia familiar y sus modificatorias, que establece la política del Estado y la sociedad frente a la Violencia Familiar; Ley 26763, que establece mecanismos para garantizar una mayor protección de la víctima, 1997; Ley 26770, que reforma el Código Civil por considerar que la acción penal en los delitos contra la libertad sexual no se extingue por matrimonio, 1997; Ley 27115 que establece la Acción Penal Pública en los Delitos contra la Libertad Sexual, 1999; Ley 27306 que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley 26260, 2000.

REPÚBLICA DOMINICANA, Ley N° 24-97, 27 de enero de 1997, que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes y que tipifica los delitos de violencia doméstica, acoso sexual e incesto.

URUGUAY, Ley de Seguridad Ciudadana 16.707, del 12 de julio de 1995 que incorpora al Código Penal el Art. 321 (bis), tipificando a la violencia doméstica e imponiéndole sanciones; Ley N° 17514 (2 de julio de 2002), de violencia doméstica, donde se declara de interés general las actividades orientadas a su prevención, detección temprana, atención y erradicación.

VENEZUELA, Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia publicada en la Gaceta Oficial extraordinaria No. 36531, que entró en vigencia el 1 de abril de 1999; Ley Orgánica del 19 de marzo de 2007 sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual contiene 123 artículos y su objeto es garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra ellas en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socio-culturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, para favorecer la construcción de una sociedad democrática, participativa, paritaria y protagónica..

Prestaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad y/o paternidad

Notificación del estado del embarazo

ARGENTINA, LCT, art. 177: obligación de comunicar embarazo al empleador, con certificado médico.

BOLIVIA, requiere certificado o constancia médica

BRASIL, la Constitución prevé estabilidad desde la confirmación del embarazo. No se indica forma de realizarla, normalmente por certificado médico.

COSTA RICA, exige tanto el aviso como el certificado médico.

COLOMBIA, requiere certificado o constancia médica.

CHILE, requiere certificado o constancia médica, o de la matrona.



ECUADOR, requiere certificado o constancia médica.

EL SALVADOR, el Decreto 275 emitido el 11 de febrero de 2004 reforma lo señalado en el Código del Trabajo respecto a demandar un examen de embarazo previo a contrato, prohibiendo este requerimiento.

GUATEMALA, exige el aviso y el certificado médico.

HONDURAS, requiere certificado o constancia médica.

PARAGUAY, Código del Trabajo, art. 136: nulidad del despido desde el momento que el empleador «haya sido notificado del embarazo». No se hace referencia al certificado médico como medio de notificación del embarazo.

URUGUAY, no hay norma expresa y en jurisprudencia es: despido especial se debe si el empleador conocía estado de gravidez.

VENEZUELA, en el Artículo 381 de la Ley Orgánica del Trabajo se señala que: “En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley”.

Licencia por maternidad (descanso pre y posnatal)

El Convenio 3 de la Organización Interamericana del Trabajo sugiere que la licencia sea de 12 semanas, mientras el Convenio 183 propone que sean 14.

ARGENTINA, 90 días. En el artículo 2º del Decreto Nacional 1.363/97 (Igualdad de trato entre agentes la administración pública nacional) se señala que la mujer podrá optar a partir de la finalización de la licencia de maternidad o adopción, por una licencia sin goce de haberes por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 6, desde la fecha mencionada; Ley 25.273 de Creación de un Sistema de Inasistencias Justificadas por razones de Gravidez.

BOLIVIA, 60 días.

BRASIL, Constitución art. 7 y CLT, art. 392: 28 días antes y 92 después del parto. Prórroga por enfermedad: 2 semanas antes y 2 semanas después. Aborto: 2 semanas (CLT. art. 395, modificado suprimiendo calificación de «no delictuoso»).

COLOMBIA, 12 semanas, que también se extienden para la madre adoptiva de un menor de 7 años, a partir de la entrega oficial del menor. El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, consagra los principios mínimos fundamentales entre los cuales se encuentra la protección especial a la mujer y a la maternidad.

CUBA, los beneficios y demás condiciones relacionadas con el embarazo en mujeres trabajadoras se establecen en el Decreto Ley 234 de la Maternidad de las Trabajadoras (agosto 2003); 18 semanas, se aplica también a madres adoptivas.



CHILE, 6 semanas antes del parto y 12 después; se aplica también para casos de adopción, aunque este beneficio es negado para las trabajadoras de casa particular.

COSTA RICA, 4 meses, se aplica también en casos de adopción.

ECUADOR, 12 semanas.

EL SALVADOR, 12 semanas.

GUATEMALA, 84 días, se aplica también en casos de adopción (establecido en el Artículo 152 inciso f del Código de Trabajo).

HONDURAS, 10 semanas.

MÉXICO, 12 semanas, se aplica también a madres adoptivas, salvo a trabajadoras del hogar.

NICARAGUA, 4 semanas antes del parto y ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples; cuando el parto se dé antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal.

PERÚ, La Ley No 26644 establece la licencia por maternidad pre y posnatal de 45 días respectivamente; el descanso posnatal se extenderá por 30 días adicionales en caso de nacimientos múltiples, conforme a la Ley N° 27606. En la Ley 27.409 se establece la licencia laboral en caso de adopción; cuando un padre trabajador adopta, sólo tiene derecho a una licencia posnatal por 30 días naturales, conforme a la Ley N° 27409, sin embargo, cuando los adoptantes son cónyuges la licencia será tomada por la mujer.

PARAGUAY, Código del Trabajo, art. 133: 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. Prórroga de licencia: por todo el tiempo indispensable. (CT art. 135, inc. 2).

REPÚBLICA DOMINICANA, en el Código del Trabajo se establece que el empleador está obligado a conceder una licencia con disfrute de sueldo en caso a la trabajadora en estado de embarazo durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen (Art. 236).

URUGUAY, Decreto Ley 15084 y Decreto 227/81: 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. Licencia suplementaria por enfermedad: máximo 6 meses. Funcionarias públicas: 13 semanas de licencia de maternidad (Ley 16104).

VENEZUELA, el Artículo 387 de la Ley Orgánica del Trabajo señala que: “La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño”.



Prestaciones económicas, pago del descanso pre y posnatal

100% del salario, salvo **BOLIVIA** con 50% y **EL SALVADOR** con 75 %.

ARGENTINA, durante el descanso: suma igual a la que corresponde a licencia legal (LCT art. 177) Ley 24.714 (16/10/96) art. 11: Asignación por maternidad (con antigüedad de tres meses). Art. 9: asignación prenatal. Art. 11: asignación por nacimiento. Asistencia médica: Sistema Nacional del Seguro de Salud, y Obras Sociales.

BRASIL, salario de maternidad: equivalente al salario integral, pagado por empleador y reembolsado por S. Social. Salario variable: promedio de los últimos 6 meses. Asignación por nacimiento: pago de una suma al dar a luz.

CHILE, subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que percibe en actividad (CT, art. 198). El cálculo se realiza promediando lo percibido en los 6 meses previos al quinto mes anterior al comienzo del descanso (hay proyecto de Ley mejorando el método de cálculo).

GUATEMALA, Artículo 25, literal a) de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado (Decreto 99-97), que garantiza licencias y prestaciones por maternidad.

NICARAGUA, el pago es de 100% (60% por parte del INSS y 40% del empleador), acreditando la trabajadora activa o cesante dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas anteriores a la fecha, en caso de no cumplir los requisitos de cotización, corresponderá al empleador aportar el 100%, según el Código del Trabajo; la trabajadora cesante conserva este derecho durante 23 semanas posteriores a la cesantía.

PARAGUAY, Código del Trabajo, art. 133: asistencia médica y prestaciones suficientes. Decreto. Ley 1860/50: subsidio del 50% del promedio de los salarios sobre los que se cotizó a la S. Social en los últimos 4 meses.

URUGUAY, subsidio por maternidad, calculado sobre el promedio de salarios de los últimos 6 meses, pagado por el organismo de seguridad social (Banco de Previsión Social). Asignación familiar: desde la comprobación del embarazo. Asistencia médica a cargo del Seguro de Enfermedad, o del Servicio materno infantil del BPS.

VENEZUELA, en el Artículo 385 de la Ley Orgánica del trabajo se señala que: “La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo. En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social” (y en el Artículo 386 se plantea que: “Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad no son renunciables”).



Licencia por paternidad y otros beneficios relacionados

ARGENTINA, en el sector público (desde 1999), 5 días inmediatos al nacimiento; LCT, art. 158 dos días corridos, por nacimiento de hijo.

BRASIL, CLT, art. 7, XIX y CN Dispositivo Transitorio art. 10, II, b: 5 días inmediatos al nacimiento o adopción para todo trabajador pagados por el empleador.

COLOMBIA, licencia remunerada de 8 días hábiles si ambos padres cotizan al sistema general de seguridad social en salud, o de 4 si sólo un cónyuge o compañero cotiza.

CHILE, (desde 2005) en el artículo 195 del Código del Trabajo se señala el derecho irrenunciable del padre de 5 días de permiso pagado desde el nacimiento o adopción y hasta el primer mes.

CUBA, la licencia de paternidad se da al padre viudo y tiene derecho a recibir un 60% de su salario promedio.

ECUADOR, no existe este beneficio.

EL SALVADOR, licencia otorgada “para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia”, que si bien puede extenderse el empleador sólo está obligado a abonar dos días (Artículo 309 Código de Trabajo).

GUATEMALA, el artículo 61 Ñ del Código del Trabajo otorga una licencia de dos días al padre por el nacimiento de un hijo/a

MÉXICO, se da en algunos casos mediante convenio colectivo.

PERÚ, Ley N° 29409 dispone el otorgamiento al trabajador público como al privado, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, de una licencia remunerada por paternidad de cuatro días hábiles consecutivos en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

REPÚBLICA DOMINICANA, el Código del Trabajo establece una licencia con disfrute de sueldo por el alumbramiento de esposa o compañera de 2 días (Art. 54).

URUGUAY, (desde 2005) 10 días hábiles para funcionarios públicos y en el sector privado como parte de convenios colectivos (caso de sector financiero). La Ley 17.215 del septiembre de 1999 dicta normas que comprenden a toda trabajadora pública o privada que se encontrare en estado de gravidez o en período de lactancia.

VENEZUELA, permiso o licencia remunerada de 14 días continuos, contados a partir del nacimiento del hijo o hija (Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad N° 38.773, 20 de septiembre de 2007); en enfermedad grave del hijo o de complicaciones graves de salud que coloque en riesgo la vida de la madre, el permiso o licencia se extenderá por un periodo igual de 14 días continuos; en parto múltiple será de 21 días continuos; cuando fallezca la madre (con ocasión del parto o complicaciones), el padre tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a la madre; en caso de adopción de



un o una menor con menos de 3 años de edad el padre podrá disfrutar del permiso o licencia de paternidad de 14 días continuos contados a partir de sentencia definitiva. El padre, sea cual fuere su estado civil, gozará, al igual que la madre, de inamovilidad laboral hasta de un año después del nacimiento de su hijo, por lo que no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa (calificada por el Inspector del Trabajo); beneficio aplicable también a los padres adoptantes, a partir de la sentencia de adopción de niños con menos de tres años de edad (Ley para protección de las familias, la maternidad y la paternidad N° 38.773,20 de septiembre de 2007) .

Descanso remunerado por lactancia

ARGENTINA, dos descansos de media hora cada uno durante no más de un año, LCT, art. 179.

BOLIVIA: pequeños períodos de descanso no inferiores a una hora.

BRASIL, CLT, art. 396, dos descansos de media hora hasta los 6 meses; puede ser ampliado.

COLOMBIA, dos descansos de media hora cada uno.

COSTA RICA, 15 minutos cada 3 horas o media hora 2 veces al día;

CHILE, Código del Trabajo, art. 206: dos porciones de tiempo que no excedan de una hora por día para “dar alimento a sus hijos”; Código del Trabajo, art. 203: el tiempo se ampliará si la madre debe trasladarse fuera del lugar de trabajo, y se la pagará el valor de los pasajes de transporte.

CUBA, una hora diaria.

EL SALVADOR, interrupción de hasta una hora o dos pausas de 30 minutos cada una; puede ser tomada antes de iniciar o de concluir la jornada laboral (Artículo 312 inciso 3,1 Código de Trabajo). El tiempo otorgado para la lactancia es considerado laborable para efecto del pago salarial.

HONDURAS, dos descansos de media hora cada uno.

GUATEMALA, dos descansos de media hora cada uno.

MÉXICO, dos descansos de media hora cada uno.

NICARAGUA, quince minutos cada tres horas (Artículo 143, Código de Trabajo).

PANAMÁ, quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día (Artículo 114, Código de Trabajo).

PARAGUAY, Código del Trabajo, art. 134: dos descansos de media hora, remunerados.

PERÚ, la Ley 28.731 reforma a la ley 27.240 y extiende el permiso de una hora para lactancia hasta que el bebe tenga un año; antes era hasta que el bebe tuviera 6 meses.



URUGUAY, Decreto 1/6/54: dos descansos de media hora durante un lapso fijado por el Instituto Nacional del Menor a través de sus servicios médicos.

REPÚBLICA DOMINICANA, durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho en el lugar de trabajo a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, para amamantar al hijo (Código del Trabajo, Art. 240).

VENEZUELA, en el Artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo se señala que: “Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno”.

Lactancia, duración del descanso y otros apoyos

ARGENTINA, un año

CUBA, un año.

COLOMBIA, seis primeros meses de la vida del bebé.

COSTA RICA, tres meses.

ECUADOR, se reduce la jornada a seis horas durante nueve meses.

GUATEMALA, a partir del retorno de la madre a sus labores y hasta diez meses después.

HONDURAS, seis primeros meses de vida del bebé.

NICARAGUA, existe un subsidio de lactancia durante los primeros seis meses de vida del niño, se accede teniendo 16 semanas cotizadas dentro de las últimas 39 anteriores al nacimiento; en caso de muerte de la madre, o en su ausencia, el subsidio se entregará a la persona que tenga a su cargo al niño.

VENEZUELA, en el Artículo 394 de la Ley Orgánica del Trabajo se señala que: “No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gestación o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento”.

Descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro no viable

COLOMBIA, de dos a cuatro semanas; obligatoriedad del empleador de conservar el puesto a la trabajadora

COSTA RICA, dos semanas.

GUATEMALA, 42 días.

HONDURAS, de dos a cuatro semanas.

NICARAGUA, se da el derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.



Descanso en caso de enfermedad motivada por embarazo o parto

BOLIVIA, empleador se obliga a ampliar el descanso posparto previo certificado médico; la mujer recibe 50% del salario.

CHILE, previa comprobación con certificado médico, hay derecho a un descanso suplementario.

ECUADOR, en caso de ausencia del trabajo hasta por un año se requiere certificado médico y se concede remuneración, si la ausencia no sobrepasa el año.

GUATEMALA, se requiere certificado médico y se remunera hasta por tres meses.

HONDURAS, se requiere certificado médico y se remunera hasta por tres meses.

Salas cuna, guarderías o jardines infantiles

ARGENTINA, existen dos leyes anteriores a 1973 que no han sido reglamentadas: Ley para instalar salas maternas y guarderías en los lugares de trabajo con más de 50 trabajadoras mayores de 18 años y Ley para la instalación de jardines maternos zonales. LCT, art. 179: obliga a las empresas de instalar salas maternas y guarderías, según reglamentación (no dictada).

BRASIL, CLT, art. 389, I: obligación de instalarlas en empresas con 30 trabajadoras; CLT, art. 389 y 397: Guarderías distritales y por convenio; Constitución art. 7, XXV: Derecho a asistencia a guarderías hasta los 6 años; Ley 9.394 (23/12/96): es deber del Estado la atención gratuita de niños de 0 a 6 años. Se obliga la instalación de salas cuna en establecimientos con por lo menos 30 mujeres de 16 años de edad (para el período de amamantamiento), pero puede suplirse por el reembolso del pago de un lugar donde cuiden al niño/a hasta los 6 meses de nacido/a.

CHILE, Código del Trabajo art. 203, se señala la obligación de instalarlas en establecimientos con 20 o más trabajadoras destinadas a niños/as de hasta 2 años, o mantener servicios comunes a varios establecimientos de la zona. Existe la posibilidad del empleador de reembolsar gastos de guardería.

COLOMBIA, existe la posibilidad de cofinanciar (con el apoyo del gobierno) hogares empresariales para hijos/as de empleados/as de hasta 6 años de edad.

GUATEMALA, los patrones que tengan más de 30 trabajadoras laborando en su empresa están obligados a crear centros infantiles (Artículo 155 del Código del Trabajo); la edad máxima para el cuidado de los niños es de 3 años.

HONDURAS, los patrones que tengan más de 20 trabajadoras laborando en su empresa están obligados a crear centros infantiles (Artículo 142 Código de Trabajo); la edad máxima para el cuidado de los niños es de 3 años.

MÉXICO, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ofrece servicio de guarderías a hijos/as de mujeres trabajadoras (desde los 43 días a los 4 años de edad); o de trabajadores viudos o divorciados que conserven la custodia de los hijos, y en tanto no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato.

PARAGUAY, Código del Trabajo art. 134, establece la obligación de instalar salas



o guarderías para menores de 2 años, en empresas donde trabajen más de 50 trabajadores de uno u otro sexo.

URUGUAY, no existen normas legales obligando a instalarlas. Funcionan guarderías en muchos organismos públicos, y por convenio colectivo en el sector privado.

VENEZUELA, en el Artículo 391 de la Ley Orgánica del Trabajo se señala que: “El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas”.

Trabajos prohibidos y condiciones de trabajo durante el embarazo o después del parto

ARGENTINA, no hay disposiciones expresas, pero se prohíben tareas penosas, peligrosas o insalubres.

BRASIL, CLT art. 392.4, mediante certificado médico, la embarazada puede cambiar de puesto de trabajo.

COLOMBIA, el Código Sustantivo del Trabajo prohíbe laborar en tareas de pintura industrial con uso de cerusa, sulfato de plomo o cualquier producto que contenga dichos pigmentos, tampoco puede emplearse en labores subterráneas de minas y en general, en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

CHILE, se entiende como perjudicial todo trabajo que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos, o que exija un esfuerzo físico incluida la permanencia de pie largo tiempo, o que se ejecute en horario nocturno, o que se realice en horas extraordinarias de trabajo. Código del Trabajo art. 202 señala que la embarazada debe ser trasladada si realiza trabajos perjudiciales para su salud.

CUBA, la entidad laboral debe crear y mantener condiciones de trabajo e higiénico-sanitarias adecuadas y procurar la armonía con sus particularidades físicas y fisiológicas, reconociendo su función social como madre, asimismo, las embarazadas no se pueden emplear en actividades u oficios que afecten su aparato ginecológico

EL SALVADOR, durante la maternidad no puede desempeñarse en tareas que impliquen esfuerzo físico incompatible con tal estado.

GUATEMALA, en la Constitución Política se prohíbe exigir a las embarazadas trabajos cuyo esfuerzo ponga en peligro su gravidez, aunque en la práctica se restringe a los tres meses anteriores al alumbramiento.

HONDURAS, el artículo 147 del Código de Trabajo prohíbe el empleo de mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos o nocturnos con jornadas que se prolonguen más de cinco horas.

MÉXICO, durante el embarazo las mujeres no pueden realizar trabajos que exijan es-



fuerzos considerables y signifiquen un peligro para la gestación y salud materna tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

NICARAGUA, en el Código de Trabajo, artículo 140, se prohíbe a los empleadores “permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez” en obras y faenas que la perjudiquen; en este caso el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad en este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo. Una vez concluido el estado de gravidez, “el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente”.

PARAGUAY, Código del Trabajo art. 130 señala que durante el embarazo o la lactancia la trabajadora embarazada no podrá realizar tareas insalubres o peligrosas; en el artículo 135 se plantea que si realiza tareas insalubres, peligrosas o penosas tiene derecho a ser trasladada de lugar de trabajo, sin reducción de salario; en el art. 131 se define tareas peligrosas o insalubres.

PERÚ, la Ley 28.048 señala que mujeres embarazadas no deben realizar trabajo que pongan en peligro al embrión.

URUGUAY, se prohíben ciertas tareas a la embarazada como las que impliquen empleo de benzol (Decreto 14/9/45); de benceno (Convenio 136); trabajos perjudiciales (Convenio 110); peso inferior a 25 kilos (Decreto 406/88), no hay normas sobre obligación de traslado de función. En la Ley 11.577, en el Artículo 16 se señala que toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica. Si la ausencia del trabajo durará menos de cuatro meses, tendrá derecho al salario íntegro de la ausencia. Si excediere de ese plazo, ganará medio salario hasta el término de seis meses. El empleo deberá ser conservado si retornará en condiciones normales. En el Artículo 17 se plantea que en el caso previsto en el artículo anterior, la obrera no podrá ser despedida. Si lo fuere, el patrón deberá satisfacer un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

VENEZUELA, en el Artículo 382 de la Ley Orgánica del Trabajo se señala que: “La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo”.

Cambio de funciones durante el embarazo

COLOMBIA, no existe legislación sobre el tema.

CHILE, durante el embarazo la trabajadora que habitualmente realice trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, es trasladada sin reducción de sus remuneraciones a otro trabajo no perjudicial para su estado.

CUBA, si la mujer embarazada se cree impedida de desempeñar la tarea que desempeña puede solicitar traslado provisional (a otro adecuado a sus posibilidades físicas), previo dictamen médico.



VENEZUELA, en el Artículo 383 de la Ley Orgánica del Trabajo se plantea que: “La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo”.

Conservación del puesto de trabajo durante el embarazo

ARGENTINA, se presume despido motivado en la maternidad de la trabajadora si ocurre 7 meses y medio antes o después del parto. Indemnización: un año de remuneraciones acumulable al despido sin causa (LCT, art. 178 y 182). LCT, art. 183: facultad de la trabajadora de rescindir el contrato y percibir compensación.

BOLIVIA, Artículo VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

BRASIL, Constitución art. 10. II, b. DT: Estabilidad desde la confirmación del embarazo y hasta 5 meses después del parto. CLT, art. 391, 477, 478: embarazo no es justo motivo de rescisión del contrato. CLT, art. 394: facultad de la trabajadora de rescindir el contrato si es perjudicial para el embarazo.

COLOMBIA y HONDURAS, se presume que el despido de la mujer se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o de los tres meses siguientes al parto y sin autorización de las autoridades competentes (dada por el Inspector del Trabajo o la primera autoridad política del lugar si existe justa causa de terminación del contrato de trabajo).

En el caso de Colombia, no produce efecto alguno el despido de una trabajadora durante la licencia de maternidad, descanso en caso de aborto o parto prematuro no viable o licencia por enfermedad motivada por embarazo o parto.

COSTA RICA, se prohíbe el despido durante el embarazo o la lactancia.

CHILE, Código del Trabajo art. 201: durante embarazo y hasta un año después del descanso por maternidad, la trabajadora no puede ser despedida (fuero maternal) si no es con autorización judicial y por causas previstas legalmente; el juez es quien lo concede si hay causa justa. Despido por ignorancia del embarazo: obligación de reintegro y pago de salarios caídos.

ECUADOR, la mujer no puede ser despedida desde la fecha de inicio del embarazo, pero no se establece hasta cuando rige la protección.

EL SALVADOR, desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso posnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producen la terminación del contrato de trabajo, excepto cuando la causa haya sido anterior al embarazo.

GUATEMALA, se prohíbe despedir a las trabajadoras que estuvieren embarazadas o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, el empleador debe gestionar el despido ante los Tribunales de Trabajo.



MÉXICO, las mujeres embarazadas conservarán su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

PARAGUAY, Código del Trabajo, art. 136: desde la notificación del embarazo y durante licencia de maternidad, el preaviso y despido son nulos.

URUGUAY, el Decreto Ley 8950 ratificó C. 103. Ley 11577 donde se prohíbe el despido de la trabajadora grávida o que ha dado a luz; hay obligación de conservarle el puesto de trabajo, hay una indemnización especial de 6 meses de sueldo acumulable a la común; la Ley 16045 prohíbe la suspensión y despido por motivo de embarazo o lactancia.

REPÚBLICA DOMINICANA, el empleador no podrá poner fin al contrato de trabajo por desahucio durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto (Código del Trabajo, Art. 232); todo despido de una mujer embarazada deberá someterse a la aprobación previa del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, quien determinará si la decisión de despido está fundamentada en el embarazo. El empleador que incumpla la disposición anterior y ejerza el despido de la trabajadora, deberá pagar, además de las indemnizaciones establecidas en el Código, una indemnización de cinco meses de salario ordinario (Art. 233).

VENEZUELA, en el Artículo 384 de la Ley Orgánica del Trabajo se señala que: “La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII.

Licencia por enfermedad del hijo/a

ARGENTINA, no existe licencia explícita, pero sólo la madre puede hacer uso voluntario del estado de excedencia (que puede ser de entre 3 a 6 meses) por causa justificada, cuando hay un/a hijo/a enfermo/a menor de edad (LCT, art. 183); no se percibe salario.

BRASIL, no hay normas generales.

CHILE, derecho a permiso y subsidio en caso de enfermedad grave de hijos/as menores de 1 año para todas las mujeres afiliadas al sistema previsional (contratadas o independientes); el padre puede hacer uso del derecho en caso que la madre así lo decida o por fallecimiento; Código del Trabajo, art. 199: licencia por enfermedad de hijo menor de un año, cobrando subsidio; licencia de 12 semanas y subsidio a trabajador/a con menor de 6 meses a cargo.

COSTA RICA, la ley 7756 de “Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal” (11 de febrero de 1998) permite que toda persona activa asalariada que sea responsable de un paciente en fase terminal, goce de una licencia de 6 meses y un subsidio que corresponderá a la base del 60% del promedio de salarios de los últimos tres meses para su cuidado



CUBA, licencia no retribuida para la atención de hijos menores de hasta nueve meses cuando el hijo es menor de un año de edad y hasta seis meses cuando es mayor de esta edad y menor de 16; en ambos casos se garantiza a la trabajadora el derecho a mantenerse en la plaza que desempeña.

NICARAGUA, contempla, sin distinción por sexo, el derecho de los trabajadores/as a obtener permisos con goce salarial para acudir a consultas médicas con los/las hijas/os pequeñas/os o discapacitados/as de cualquier edad; así como también el disfrute de un permiso no mayor de seis días, los dos primeros con goce salarial, por enfermedad grave de un integrante del núcleo familiar.

URUGUAY, no existen licencias parentales pero los funcionarios públicos pueden disponer de una “licencia especial” de hasta 30 días con goce de sueldo en casos debidamente justificados.

VENEZUELA, a fin de garantizar el cuidado y tratamiento del niño durante su primer año de vida, se establece en la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad N° 38.773 (20 de septiembre de 2007), el derecho de la madre o padre trabajador a disfrutar de un 1 día de permiso remunerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico; permisos que serán pagados por el patrono como si la trabajadora hubiese laborado efectivamente la jornada de trabajo.

NICARAGUA, se contempla el derecho de los trabajadores/as a obtener permisos con goce salarial para acudir a consultas médicas con los/las hijas/os pequeñas/os o discapacitados/as de cualquier edad.

PARAGUAY, no hay normas generales.

URUGUAY, no hay normas generales, se prevé en algunos convenios colectivos.

Otras legislaciones relacionadas con el embarazo o maternidad

URUGUAY, Ley 17.474 de mayo de 2002 dispone que toda mujer a la cual se le constata fehacientemente un embarazo gemelar múltiple tendrá derecho a cobro de una asignación prenatal a partir del momento en que se determine el mismo; Ley 17.386 de agosto de 2001 dispone que toda mujer durante el tiempo que dura el trabajo de parto, incluyendo el momento del nacimiento, tendrá derecho a estar acompañada de una persona de su confianza.

GUATEMALA, Ley de protección a la maternidad y paternidad responsable.

Despido por causa de matrimonio

ARGENTINA, LCT, art. 180: Nulidad de los contratos que establezcan despido por matrimonio. Presunción de tal causal si se produce 3 meses antes o 6 después del matrimonio. Indemnización: un año de remuneración; **BRASIL**, CLT, art. 391, 477 y 478, el matrimonio no es justo motivo de despido y no se permiten restricciones al derecho de empleo, por causa de matrimonio; **CHILE**, no hay norma especial en el Código del Trabajo; **PARAGUAY**, no hay norma en el Código del Trabajo; **URUGUAY**, en la Ley 16045 se prohíbe suspensión y despido por cambio de estado civil.



Seguridad social

Jubilación común (años de trabajo y edades de retiro)

ARGENTINA : 30 años de trabajo, 22 años de aportes, edad mínima: 60 en mujeres y 65 en hombres.

BOLIVIA, en el régimen de reparto: 55 años cumplidos para hombres y 50 para mujeres; en el régimen de capitalización individual 65 años para ambos sexos.

BRASIL, jubilación integral, 35 años de aportes para el hombre y 30 para la mujer.

CHILE, 20 años de aportes, edad mínima: 60 para la mujer y 65 para el hombre; existe una pensión mínima de vejez.

COLOMBIA, 20 años de aportes, edad mínima: 55 en la mujer y 60 en el hombre, a partir de 2010 la edad mínima se eleva a 57 en la mujer y 62 en el hombre, existe pensión mínima de vejez.

EL SALVADOR, 30 años de trabajo, edad mínima, 55 años en mujeres y 60 en hombres.

HONDURAS, haber cumplido 65 años de edad el hombre y 60 la mujer, con por lo menos 180 cotizaciones mensuales.

MÉXICO, en el IMSS (sector privado): 27 años de trabajo para las mujeres y 28 años para los hombres, edad mínima: 65 para ambos sexos; en el ISSSTE (funcionarios públicos): 28 años de trabajo para las mujeres y 30 para los hombres; edad mínima: 55 para ambos.

NICARAGUA, no se establece diferencia por sexo; para pensión de vejez se requiere haber cumplido 60 años de edad y acreditar un período no menor de 750 semanas como asegurado activo o cesante; podrán concederse pensiones reducidas del 40% del promedio salarial de los últimos 5 años cotizados a quienes empezaron a cotizar siendo mayores de 45 años de edad y tengan 60 años de edad y 500 semanas pero menos de 750, de acuerdo a las normativas que se establezca para el caso. En el caso de los maestros y de los mineros, la edad es de 55 años.

URUGUAY, 35 años de aportes, edad mínima: 60 para ambos sexos.

PANAMÁ, Ley 54 del 7 de diciembre de 1999, De Reforma al Régimen de Seguro Voluntario de la Caja de Seguro Social, para Incorporar a la Persona que se Dedique a la Atención de su Familia; Ley No. 9 del 20 de junio de 1994 por la que se establece y regula la carrera administrativa y donde se incorpora la figura del acoso sexual como causa de destitución directa y protege a las trabajadoras en estado de gravidez; Ley No. 44 del 12 de agosto de 1995 donde se dictan normas que regularizan y modernizan las relaciones laborales y se incorpora la figura del acoso sexual como causa justa de despido y como prohibición para el empleador para cometer esta conducta y se establecen normas favorables a las mujeres como los artículos 14, 16, 18 y 28, donde en por ejemplo en los artículos 16 y 18 se prohíbe a trabajadores y empleadores realizar actos de acosos sexual.

PERÚ, la edad de jubilación es de 65 años tanto para hombres como para mujeres.

VENEZUELA, Ley del Seguro Social, establece como edad para jubilar 60 años para los hombres y 55 para las mujeres, además, se requiere acreditar 750 semanas de cotización.



Condiciones, higiene y seguridad en el trabajo

Los países establecen estos aspectos en Leyes sobre el punto o en los Códigos del Trabajo, en las que se plantean las consideraciones de manera general, diferenciando por sexo sólo en algunas situaciones como en lo referente a disponibilidad de servicios sanitarios y dormitorios, como por ejemplo, la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo de Nicaragua No. 618- 2007. En este país además, se especifica en el Código del Trabajo, en el artículo 112 del Capítulo II sobre riesgos profesionales, que entre los efectos de estos se consideran los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o el niño lactante.

En Costa Rica, en el artículo 32 de la Ley 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer establece mecanismos de consulta sobre la forma y condiciones de desempeño del trabajo de las mujeres en actividades perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad, o dureza.

En Venezuela, el artículo 87 de la Constitución establece que todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, y a su vez, que el Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Salud

ARGENTINA, Ley 25.673 de creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, promulgada el 21 de noviembre de 2002, Decreto reglamentario 1.282/2003; Ley 25.543 de Test Diagnóstico del Virus de Inmunodeficiencia Humana a toda mujer embarazada, promulgada el 7 de enero de 2002.

COSTA RICA, Decreto ejecutivo No. 27913-S publicado en junio de 1999 crea la Comisión Interinstitucional sobre Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales.

EL SALVADOR, Ley N° 25.763 de creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable, sancionada el 30 de octubre de 2002 y promulgada el 21 de noviembre del mismo año (reglamentada por Decreto 1282/2003).

PANAMÁ, el artículo 13 de Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de Panamá, busca incorporar la perspectiva de género en el derecho a la salud ocupacional, al hacer referencia a la necesidad de elaborar y difundir programas de información sanitaria dirigidos a prevenir los problemas de salud de las trabajadoras.

URUGUAY, Decreto No. 202/002 del 5 de junio de 2002, donde se otorga un día de licencia anual extraordinaria a empleadas públicas y privadas para la realización de exámenes Papanicolao y/o radiografía mamaria; Ley 17.242 del 26 de junio de 2000, que declara de interés público la prevención de cánceres genito-mamarios; Ley 17.386 del 23 de agosto de 2001 que dispone que toda mujer durante el tiempo que dura el trabajo de parto, incluyendo el momento del nacimiento, tendrá derecho a estar acompañada de una persona de su confianza; Decreto 202/002 de junio de 2002, declara que las mujeres trabajadoras del sector público cualquiera que sea la relación de su naturaleza funcional, quedan comprendidas en los beneficios otorgados por la Ley 17.242..



VENEZUELA, Norma Oficial Atención Integral de la **Salud Sexual y Reproductiva** (2003).

Acciones relacionadas con el sector de educación

ARGENTINA, Ley Nacional 25.273, creación de un sistema de inasistencias justificadas por razones de gravidez para alumnas que cursen los ciclos de Enseñanza General Básica, Polimodal y Superior No Universitaria en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal, que no posean una reglamentación con beneficios iguales o mayores a los que otorga esta ley (29 de junio de 2000); Ley de Prohibición en establecimientos de educación pública de acciones que impidan el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas o madres en periodo de lactancia; Ley 26.150 del Programa Nacional de Educación Sexual Integral sancionada el 4 de octubre de 2006, promulgada el 23 de octubre de 2006 y publicada en el Boletín Oficial del día 24 de octubre de 2006.

CHILE, Ley No. 19.688 sobre derecho a educación a estudiantes embarazadas o en lactancia publicada el 05 de agosto de 2000.

COSTA RICA, Decreto ejecutivo No. 26180-MEP, reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública, del 4 de julio de 1997; Ley No 714 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, del 8 de marzo de 1990, en los artículos 19 y 20 se plantea la prohibición en cualquier institución educativa nacional todos los contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos sexistas o contrarios a la igualdad social y a la complementariedad de los géneros, o que mantengan una condición subalterna para las mujeres y la competencia del INA para desarrollar un sistema de formación profesional para las mujeres y orientar políticas hacia la capacitación integral de las mujeres en los diversos sectores económicos, para lo cual destinará no menos de un 1% de su presupuesto anual.

EL SALVADOR, Ley N° 25.584 de Prohibición a los directivos o responsables de los establecimientos oficiales y privados de educación pública de todo el país, en todos los niveles del sistema y de cualquier modalidad, la adopción de acciones institucionales que impidan o perturben el inicio o prosecución normal de sus estudios a las estudiantes en estado de gravidez o durante el período de lactancia y a los estudiantes en su carácter de progenitores, sancionada el 11 de abril de 2002 y promulgada el 02 de mayo de 2002; Ley N° 26.150, sancionada el 04 de octubre de 2006 y promulgada el 23 de octubre de 2006, crea del Programa Nacional de Educación Sexual Integral; Política Nacional de la Mujer 2000-2004 (PNM) que asume como prioritaria la situación de la trabajadora mujer y se reconocen las condiciones desventajosas en que las mujeres ingresan al sector laboral respecto de los hombres, incorporando la necesidad de capacitación y formación profesional conjuntamente con el desarrollo de iniciativas con dirigentes empresariales y gubernamentales para promover una mayor contratación de mujeres y superando de este modo la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Asimismo se contempla específicamente la discriminación salarial y de acceso de las mujeres a puestos de decisión.



GUATEMALA, Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación, Decreto 81-2002 emitido el 28 de noviembre de 2002, que en el Art. 1 señala: Los ministerios de Educación y de Cultura y Deportes, promoverán y difundirán, el respeto y la tolerancia hacia la Nación guatemalteca que es pluricultural, multilingüe y multiétnica. Asimismo promoverán y difundirán programas tendientes hacia la eliminación de la discriminación étnica o racial, de género y toda forma de discriminación, con el objeto de que todos los guatemaltecos vivamos en armonía.

NICARAGUA, derecho a pensión de vejez para maestras o maestros de educación de cualquier nivel, que será al cumplir 55 años de edad siempre que acrediten haber cumplido 25 años de servicio y al menos 750 semanas cotizadas (al jubilarse recibirán el 100% del salario devengado según el cargo que desempeñan al momento de la jubilación o invalidez total permanente); el Gobierno de la República garantizará las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral que permitan prevenir, tratar las causas de enfermedades laborales durante el ejercicio docente (Ley General de Educación No 582, 22 de marzo 2006).

PANAMÁ, Ley No 6 (4 de marzo de 2000), que establece el uso obligatorio del lenguaje, contenido e ilustraciones con perspectiva de género, en las obras y textos escolares.

PERÚ, Ley 27558 del 31 de octubre de 2001, Ley de Fomento de la educación de las niñas y adolescentes Rurales, donde en los artículos 8, 12, 25 y 27 prevé los objetivos y acciones de implementación de la equidad de género en la educación rural.

Legislación sobre aspectos laborales

ARGENTINA, Decreto Nacional 2.385/93 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional 18 de noviembre de 1993; **Ley Nacional 25.013**, Capítulo II, Artículo 11 Reforma Laboral (22 de septiembre de 1998), donde se considera como despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial; **Ley Nacional 25.250**, Título I, Artículos 2º y 3º Reforma Laboral: estímulo al empleo estable, incorporación de dos incentivos para el empleo de mujeres (11 de mayo de 2000); **Ley 25.674** de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino) promulgada el 28 de noviembre de 2002, Decreto Reglamentario 514/2003; - **Decreto 254/98**. Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, aprobado en marzo de 1998; **Ley 25.013**, Capítulo II, Artículo 11, Reforma Laboral: Introducción de la Figura de Despido Discriminatorio por Razón de Raza, Sexo o Religión; **Decreto Nacional 1.363/97** sobre Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional, publicado en diciembre de 1997, que entre unos de sus considerandos contempla: “Que, a través del inciso 22 del artículo 75 de nuestra norma fundamental se han receptado los principios contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, otorgándole jerarquía constitucional”; 1998 se firma el **Pacto Federal del Trabajo**, que debió ser nuevamente suscripto en el año 2000 y que corresponde a un compromiso asumido entre el gobierno nacional, las pro-



vincias y la ciudad autónoma de Buenos Aires donde se incorpora explícitamente el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (Decreto N° 254/98), cuyo objetivo es acordar entre el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS) diversas acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato.

BOLIVIA, Ley No 2450 del 9 de abril de 2003, de Regularización del Trabajo Asalariado del Hogar, en su art. 9 determina que el trabajo asalariado del hogar se encuentra sujeto a la afiliación a la CNS; el Ministerio de Trabajo ha establecido instancias y procedimientos que absuelven consultas de las trabajadoras del hogar, divulga, asesora y vela por el cumplimiento de la Ley.

COSTA RICA, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia dirigida a sancionar esta acción violenta contra las mujeres; **Decreto Ejecutivo N° 26180-MEP**, Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública, del 4 de julio de 1997; en el **Artículo 71 de la Constitución Política** de Costa Rica se señala que “las leyes darán protección especial a las mujeres en el trabajo”; en el **Código de Trabajo (artículo 89 inciso 1 punto c)** se prohíbe a los patronos contratar mujeres y personas menores de edad para trabajos nocturnos siendo excepciones los realizados a domicilio y los de enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras similares “que sean compatibles con su salud física, mental o moral; o se trate de actividades puramente burocráticas que no excedan de las doce de la noche y cuyas condiciones de trabajo hayan sido aprobados por la Inspección General de Trabajo...”; **Decreto Ejecutivo N° 29221-MTSS**, establece la creación de la Unidad de Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2001.

CHILE, Ley No. 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, promulgada el 8 de marzo de 2005; Ley No. 19.591 que modifica el Código del Trabajo en materia de protección de la maternidad, publicada el 9 de noviembre de 1998, mediante la que se prohíbe condicionar el acceso, la movilidad, los ascensos y la renovación del empleo de las mujeres, a la inexistencia de embarazo. A la vez, elimina la excepción que excluía a las trabajadoras de casa particular del derecho a gozar del fuero maternal y amplía la cobertura de salas cunas, ya no es necesario que exista un mínimo de 20 trabajadoras en un establecimiento para tener acceso a sala cuna, basta que existan 20 trabajadoras en el total de la empresa.

ECUADOR, Ley de Amparo Laboral de la Mujer, febrero de 1997.

HONDURAS, se establece en el **artículo 130 del Código del Trabajo** un descanso intermedio de dos horas para las mujeres y los menores; el **Artículo 134 del Código del Trabajo** prohíbe el empleo de mujeres menores de edad en la redacción, reparto o venta de impresos, reclamos, dibujos o imágenes que puedan estimarse contrarias a la moral y a las buenas costumbres.

GUATEMALA, la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer atribuye al Estado la tarea de garantizar el trabajo en condiciones de igualdad y establecer “los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo” y hacer efectivo el derecho a la inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y las de tercera edad...”



NICARAGUA, en el **Código del Trabajo** existe un título específico sobre el trabajo de las mujeres (Título VII), que contempla los capítulos I. De las Mujeres Trabajadoras con el Artículo 138 que plantea que la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en el Código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades; y el **Artículo 139** que señala que para mujeres con obligaciones familiares las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever, atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado; y el Capítulo II De la protección de la maternidad de la mujer trabajadora, donde en cuatro artículos se establecen disposiciones relacionadas con la prohibición a los empleadores de permitir la continuación del trabajo de la embarazada en obras o faenas que le sean perjudiciales; el derecho al reposo pre y post parto; el deber del empleador de suministrar lugares adecuados para la lactancia y el no despido de la trabajadora embarazada. En la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, artículo 6 inciso 6 y en el Código de Trabajo, artículo 30 se señala la necesidad de otorgar recursos especiales para la formación profesional de las mujeres.

PANAMÁ, el artículo 11 de la **Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres** busca identificar y eliminar la discriminación en el acceso y promoción en el trabajo, en su artículo 6 inciso 6 plantea la promoción de la integración laboral de las mujeres con discapacidad. Asimismo, esta ley promueve la investigación del acoso sexual y las condiciones de trabajo en las maquilas, trabajo a domicilio y trabajo doméstico (Artículo 12). Otro aspecto abordado en esta ley es la búsqueda de la incorporación de la perspectiva de género en el derecho a la salud ocupacional haciendo referencia a la necesidad de elaborar y difundir programas de información sanitaria dirigidos a prevenir los problemas de salud de las trabajadoras. El **Artículo 104 del Código de Trabajo** panameño prohíbe a las mujeres el trabajo en construcción. La **Ley N° 44** de 12 de agosto de 1995 dicta normas que regularizan y modernizan las relaciones laborales (se incorpora la figura del Acoso Sexual como causa justa de despido y como prohibición para el empleador de cometer esta conducta y se establece normas favorables a las mujeres como los artículos 14, 16, 18 y 28). La **Ley No 9** de junio de 1994, establece y regula la Carrera Administrativa e incorpora la figura del acoso sexual como causa de destitución directa y protege a las trabajadoras en estado de gravidez.

PERÚ, **Ley 27942**, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (del 26 de febrero de 2003), cuyo objeto es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, en los ámbitos laboral, educativo y en las fuerzas armadas.

URUGUAY, **Ley 16.045** denominada Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2 de junio de 1989, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral; **Decreto 365/999** (1999) que modifica el texto del Decreto No. 37/997 a fin de institucionalizar la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.



VENEZUELA, el Artículo 379 de la Ley Orgánica del Trabajo establece que: “La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo. Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad”.

Otras legislaciones y acciones orientadas a la equidad de género

ARGENTINA, Ley 24.828 de Incorporación de las Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, que entró en vigor en junio de 1997.

BOLIVIA, Ley 3545 de Reconducción Comunitaria de la Reforma Agraria Decreto Supremo 29215- Reglamento de Ley 1715, modificada por la Ley 3545 contiene un párrafo específico a favor de las mujeres referido al acceso y tenencia de la tierra; Ley 2028 de Municipalidades, del D.S. 24864 de Igualdad de Oportunidades (28 de octubre de 1999), que señala que cada municipalidad debe programar los recursos necesarios para la implementación del Programa Integral para el Desarrollo Económico-Productivo y Empleo para las Mujeres, el Programa de Servicios Públicos de Atención de las Necesidades de la Familia, el Programa de Difusión de Igualdad de Derechos y Responsabilidades entre mujeres y hombres en el hogar, la comunidad y el municipio y de Fortalecimiento del Liderazgo Social y Político de las Mujeres y sus Organizaciones; Ley N° 3250 del 5 de diciembre del 2005, amplía las prestaciones del Seguro Universal Materno Infantil (SUMI) y se orienta a mujeres de 5 a 60 años de edad; Ley N° 2450 del 9 de abril de 2003 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, en su art. 9 determina que el trabajo asalariado del hogar se encuentra sujeto a la afiliación a la CNS. El Ministerio de Trabajo ha establecido instancias y procedimientos que absuelven consultas de las trabajadoras del hogar, divulga, asesora y vela por el cumplimiento de la Ley; Código de Seguridad Social ley de 1956 y su Reglamento Decreto Supremo No.05315 de 30 de septiembre de 1959 art. 4to establece asignaciones familiares en los siguientes tipos: a) el subsidio de natalidad, b) el subsidio de maternidad, c) el subsidio de lactancia, d) el subsidio familiar y e) subsidio de sepelio; Ley 3760 del 7 de noviembre de 2007 de Ratificación de la Declaración internacional de los derechos de los pueblos indígenas y en proceso de construcción al menos 5 reformas legales que hacen referencia específicamente a la protección de los derechos de las mujeres.

CHILE, bono por hijo nacido vivo o adoptado (Ley No. 20.255 enmarcada en la Reforma Previsional), beneficio creado en el marco de la Reforma Previsional, que incrementará el monto de la pensión de las mujeres madres a través del otorgamiento de un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado y que rige a partir de julio de 2009; Ley No. 19.602 que modifica la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades en materia de gestión municipal, publicada el 25 de marzo de 1999 mediante la que se incorpora dentro de las funciones que podrán desarrollar las municipalidades, la de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



COLOMBIA, en el Artículo 43 de la Constitución se señala que: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

COSTA RICA, Ley No. 7769 Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, promulgada el 20 de mayo de 1998, que busca garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.

CUBA, en el artículo 44 de la Constitución se establece que: La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar. El Estado garantiza que se ofrezcan a la *mujer* las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país. El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, semi-internados e internados escolares, casas de atención a ancianos y servicios que facilitan a la familia trabajadora el desempeño de sus responsabilidades.

Al velar por su salud y por una sana descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto y opciones laborales temporales compatibles con su función materna.

El Estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad.

ECUADOR, se establece en el Artículo 36 de la Constitución, que: El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer. El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva el trabajo doméstico no remunerado.

EL SALVADOR, se establece en el Artículo 42 de la Constitución que: La *mujer* trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo. Las Leyes regularán la obligación de los patrones de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores. Reforma del Código Civil, derogatoria del ordinal 1°. Del artículo 1007 por medio de la cual se erradica la inhabilidad que se establecía para que las mujeres no pudieran ser testigos en un testamento solemne celebrado en el país, por ser disposición discriminatoria (1999).

GUATEMALA, Decreto No. 7-99 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer que en su artículo 2° se plantean como objetivos: Promover el desarrollo inte-



gral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala y Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables; en el artículo 102 de la Constitución se establece: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La Ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica. Modificación del Código Civil (Decreto 80-98, emitido en noviembre de 1998) para derogar el artículo que reservaba al cónyuge el derecho de decidir si su esposa trabajaba o no fuera del hogar.

MÉXICO, Reforma Constitucional en Materia Indígena, del 14 de agosto de 2001, que en el caso del artículo 2º constitucional establece “propiciar la incorporación de las mujeres indígenas al desarrollo, mediante el apoyo a los proyectos productivos, la protección de la salud, el otorgamiento de estímulos para favorecer su educación y su participación en la toma de decisiones relacionadas con su vida comunitaria”.

PANAMÁ, Ley No. 22 del 7 de diciembre de 1990, donde se establece la opción de la mujer de adoptar o no el apellido del marido; Ley N° 54 de 7 de diciembre de 1999, reforma al Régimen del seguro Voluntario de la Caja del Seguro Social para incorporar a la persona que se dedique a la atención de su familia. En el Artículo 68 de la Constitución se señala que: Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al incorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará, además, las condiciones especiales de trabajo de la *mujer* en estado de preñez.

URUGUAY, Ley 10.783 sobre los Derechos Civiles de las Mujeres que equiparan sus derechos a los de los hombres, de septiembre 1946, que en su Artículo 1º establece que la mujer y el hombre tienen igual capacidad civil; Decreto 434/997 del 11 de septiembre de 1997 que habilita que cadetes del sexo femenino realicen los cursos y desarrollen luego la carrera militar en igualdad de condiciones con el personal del sexo masculino.



PARAGUAY, en el Artículo 48 constitucional se señala: De la Igualdad de Derechos del Hombre y de la Mujer El hombre y la *mujer* tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la *igualdad* sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la *mujer* en todos los ámbitos de la vida nacional.

VENEZUELA, el Artículo 88 de la Constitución establece que: El Estado garantizará la *igualdad* y equidad de hombres y *mujeres* en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la Ley; un artículo del Código de Comercio contemplaba que la mujer casada no podía ejercer el comercio sin permiso o autorización del esposo, éste fue derogado por una Sentencia de la Sala Constitucional del Máximo Tribunal Supremo de Justicia; el Artículo 76 de la Constitución establece que la maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre; el Artículo 80 de la Constitución señala que el Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías; el Artículo 88 constitucional establece que el Estado garantizará la *igualdad* y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo así como reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social;

Promulgación de leyes de cuotas y sus sucesivas enmiendas en algunos países latinoamericanos

| País | Año de aprobación | Enmiendas |
|------------------------|-------------------|------------------------------------|
| Argentina | 1991 | 1993 |
| Bolivia | 1997 | 2001 |
| Brasil | 1997 | |
| Colombia | 1999 | 2001, declarada anticonstitucional |
| Costa Rica | 1996 | 1999 |
| Ecuador | 1997 | 2000 |
| Honduras | 2000 | |
| México | 1996 | 2002 |
| Panamá | 1997 | |
| Paraguay | 1996 | |
| Perú | 1997 | 2001 |
| República Dominicana | 1997 | 2000 |
| Venezuela (Rep.Bol.de) | 1997 | 2000, declarada anticonstitucional |

Tomado de: Comisión Interamericana de Mujeres. Cuotas de Género. Estadísticas sobre los sistemas de cuotas



Ley de cuotas, participación femenina en los congresos y porcentaje de legisladoras al año 2009

Mujeres en los Congresos Nacionales de América Latina en 2009*

| País | Posición | Ley de cuotas | Año de adopción | Porcentaje actual de legisladoras | Porcentaje anterior a las cuotas |
|----------------------|----------|---------------|-----------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Cuba | 3 | --- | --- | 43.2 | --- |
| Argentina | 6 | 30% | 1991 | 40.0 | 5.0 (1991) |
| Costa Rica | 9 | 40% | 1996 | 36.8 | 15.5(1994) |
| Perú | 24 | 25%,30% | 1997,2001 | 29.2 | 10.8(1995) |
| Ecuador | 29 | 20%,30% | 1997,2000 | 27.6 | Sin datos |
| Honduras | 41 | 30% | 2000 | 23.4 | 9.4(1997) |
| México | 43 | 30% | 1996,2002 | 23.2 | 14.2(1994) |
| República Dominicana | 59 | 25%,33% | 1997,2000 | 19.7 | 11.7(1994) |
| El Salvador | 62 | --- | --- | 19.0 | --- |
| Venezuela | 64 | --- | --- | 18.6 | --- |
| Nicaragua | 65 | --- | --- | 18.5 | --- |
| Bolivia | 72 | 30% | 1997 | 16.9 | 6.9(1993) |
| Panamá | 73 | 30% | 1997 | 16.7 | 9.7(1994) |
| Chile | 79 | --- | --- | 15.0 | --- |
| Paraguay | 89 | 20% | 1996 | 12.5 | 2.5(1993) |
| Uruguay | 92 | --- | --- | 12.1 | --- |
| Guatemala | 93 | --- | --- | 12.0 | --- |
| Brasil | 106 | 25%, 30% | 1997 | 9.0 | 6.0(1994) |
| Colombia | 110 | --- | --- | 8.4 | --- |
| Haití | 125 | --- | --- | 4.1 | --- |

* En el caso de los países bicamerales, sólo se incorporan datos sobre Cámaras bajas.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la Union Interparlamentaria y Quota Project Database. Con las excepciones de Argentina y Brasil, los porcentajes de legisladores anteriores a la entrada en vigor de las cuotas son tomados de Krook (2008).



Plan de igualdad de oportunidades en algunos países latinoamericanos

| País | Organismo rector |
|-----------|---|
| BOLIVIA | Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para el Buen Vivir Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales. |
| BRASIL | II Plan Nacional para las Mujeres (2008) Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres |
| CHILE | Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) |
| ECUADOR | Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU) |
| MÉXICO | Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD) Instituto Nacional de las Mujeres |
| PARAGUAY | III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2017 Secretaría de la Mujer. Presidencia de la República del Paraguay. |
| PERÚ | Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones 2006-2010 Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. |
| URUGUAY | Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2007) Instituto Nacional de las Mujeres (depende del MIDES) |
| VENEZUELA | Plan de Igualdad para las Mujeres. Venezuela 2004-2009 Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER), Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género. |

Fuente: Caminotti y Rodríguez, 2009



Algunas fuentes de la información presentada

América Latina genera. Gestión del conocimiento para la equidad de género. Mecanismos de igualdad y leyes. En: <http://www.americalinagenera.org/mecanismos/politicas.php>

Caminotti, Mariana y Ana Laura Rodríguez

Políticas públicas y equidad de género. Las trayectorias bifurcadas de la Argentina y Chile. Versión preliminar. Ponencia preparada para el IX Congreso Nacional de Ciencia Política, Santa Fe, 19 al 22 de agosto de 2009.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Condiciones de seguridad social de las mujeres: estudio comparado de los principales países y México. DP2/IF01/2008. En: http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/Inv_Finales_08/DP2/2_1.pdf

Centro de Recursos Parlamentarios Manuela en el Congreso

Cuadro: Leyes en América Latina en materia de Igualdad de Oportunidades. En: <http://www.manuelaenelcongreso.org/igualdad/legislacion-comparada/cuadro-leyes-igualdad-America-Latina>

Comisión Interamericana de Mujeres

Legislación sobre violencia en los Estados Miembros. En: <http://oas.org/CIM/Spanish/Leyes-deViolencia.htm>

Comisión Interamericana de Mujeres Cuotas de Género. En: <http://portal.oas.org/Portal/Topic/Comisi%C3%B3nInteramericanadeMujeres/Participaci%C3%B3nPol%C3%ADtica/Cuotasdegenero/tabid/961/Default.aspx>

Donoso, Alina Donoso O y Teresa Valdés E.

Participación política de las mujeres en América Latina. Informe Regional. Asociación Latinoamericana de Organizaciones de Promoción al Desarrollo A.C., Octubre 2007. En: http://www.alop.or.cr/acerca/ALOP_Informe_Regional_Mujere.pdf

Federación de Trabajadores de la Enseñanza y Afines de Venezuela FETRA-ENSEÑANZA. Jesús Ramírez y Luisa Rada

Informe sobre Derechos contemplados en Tratados, en la Constitución, Leyes Orgánicas y Leyes Ordinarias que amparan a la mujer venezolana. Septiembre 2008

Giraldo Gómez, Alicia

Los derechos de la mujer en la legislación colombiana. Repertorio Histórico de la Academia Antioqueña de Historia Año 1987, volumen 38, No. 250. En: http://biblioteca-virtual-antioquia.udea.edu.co/pdf/11/11_306688912.pdf



Gómez Hoyos, Diana Jimena

Legislación laboral referente a la protección de la maternidad en países de Centro y Suramérica (derecho comparado). Ponencia presentada en el V Encuentro de la Red de Grupos y Centros de Investigación Jurídica (panel: Justicia, sociedad, derechos humanos y medio ambiente), realizado en la ciudad de Santa Marta (Colombia) del 8 al 9 de septiembre de 2005. En: <http://pensamientoy cultura.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/viewArticle/1326>

OIT

Jiménez Sandoval, Rodrigo y Janina Fernández Pacheco

La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano. San José, Costa Rica

Derechos laborales de las mujeres. Un análisis comparado para América Central y Panamá. San José: ILANUD, Programa Mujer, Justicia y Género, OIT, Proyecto para Mujeres Trabajadoras de la Maquila 2001.

OIT. Género, formación y trabajo. Mecanismos y órganos de control de la normativa. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap2/iii/index.htm>

Pautassi, Laura C., Eleonor Faur, Natalia Gherardi.

Unidad Mujer y Desarrollo, Secretaría Ejecutiva

Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Serie Mujer y Desarrollo 56. Santiago de Chile: CEPAL/Naciones Unidas mayo 2004.

Pautassi, Laura C. *Unidad Mujer y Desarrollo* Legislación previsional y equidad de género en América Latina. Proyecto CEPAL/ Gobierno de los Países Bajos “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina”. Serie Mujer y Desarrollo 42. CEPAL/Naciones Unidas. Santiago de Chile, noviembre de 2002.

Pautassi, Laura; Eleonor Faur y Natalia Gherardi. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Serie Mujer y Desarrollo 56. Unidad Mujer y Desarrollo, Secretaría Ejecutiva, Santiago de Chile: CEPAL/Naciones Unidas, Mayo de 2004.

Salvador, Soledad. Estudio comparativo de la “economía del cuidado” en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. Comercio, género y equidad en América Latina: generando conocimiento para la acción política. Octubre 2007. En: http://www.generoy pobreza.org.ar/docs/23_Salvador_Estudio.comparativo.de.la.economia.del.cuidado.pdf

Carpeta sobre legislación pro-equidad preparada por la Confederación de Educadores Argentinos.

Colombia, Ley 521 de 2000. En: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2000/ley_0581_2000.html

Colombia, Decreto 11882 de 1999. En: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/1999/decreto_1182_1999.html

Colombia, Ley 823 de 2003. En: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley_0823_2003.html

Estado de ratificación de los principales instrumentos internacionales. 18 de octubre de 2006. En: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4585.pdf>

Leyes promulgadas en Chile en defensa de la mujer. En: <http://www.un.int/chile/Documentos/leyesmujer>

México, Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. En: <http://www.cddhcu.gob.mx/leyesbiblio/pdf/lgimh.pdf>

Normativa laboral del MERCOSUR. Mecanismos de control y promoción de la igualdad. En: <http://www.mujer.gov.ar/mer8.htm>

Régimen de protección laboral de la maternidad y la familia en Venezuela. En: <http://pdf.rincondelvago.com/regimen-de-proteccion-laboral-de-la-maternidad-y-la-familia-en-venezuela.html>

PROYECTO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO RED DE TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN

Este trabajo es una herramienta más para fortalecer la acción por la equidad en las instituciones educativas, los sindicatos y las sociedades en que vivimos.

La Internacional de la Educación para América Latina es consciente del poder del movimiento social y sindical para transformar la realidad. Por ello “Mujeres, legislación y acciones por la equidad en América Latina” es un estudio comparativo que pone al alcance de las organizaciones sindicales información sobre los logros a nivel legal de cada país, así como las deudas pendientes desde el punto de vista jurídico.

El documento recoge los datos para conocer cuál es el marco legal que regula, en cada país de América Latina, la situación con relación a ratificación de acuerdos internacionales, legislación sobre aprobación de dichos acuerdos, ratificación de Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros aspectos.

La Internacional de la Educación es una federación mundial de sindicatos de la educación con más de 30 millones de personas afiliadas en todo el mundo. La Oficina Regional de la Internacional de la Educación para América Latina desarrolla diferentes líneas de trabajo y proyectos en los que participan las organizaciones miembros de más de 18 países, con el objetivo de fortalecer la capacidad de acción, propuesta, movilización y articulación de los sindicatos en defensa de la educación pública.



iSGOOD



FETE
Enseñanza



caacid



International de la Educación
Oficina Regional para América Latina