



Manual de las mujeres

Guía de derechos, salud reproductiva, familia y trabajo
para adolescentes y mujeres adultas





Derechos sociales, laborales y políticos

Las mujeres y el mundo del trabajo

La Constitución de la Nación Argentina establece en su artículo 14 los derechos civiles de todos los habitantes, entre ellos el de “trabajar y ejercer toda industria lícita”.

El artículo 14 bis reconoce los derechos sociales y enumera los que se refieren a los trabajadores y trabajadoras, tanto en el orden de las relaciones individuales como en el de las colectivas. Estos son:

- ▶ condiciones dignas y equitativas de labor,
- ▶ jornada limitada,
- ▶ descanso y vacaciones pagos,
- ▶ retribución justa,
- ▶ salario mínimo vital y móvil,
- ▶ igual remuneración por igual tarea,
- ▶ participación en las ganancias de las empresas,
- ▶ protección contra el despido arbitrario,
- ▶ estabilidad del empleo público,
- ▶ organización sindical, libre y democrática,
- ▶ derecho de huelga.

¿Qué dice la CEDAW sobre el trabajo?

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) se refiere, en su artículo 11, específicamente a la **igualdad en el empleo** y enumera una serie de medidas que los Estados deberán implementar con el fin de:

- ▶ eliminar la discriminación de la mujer en el empleo,
- ▶ asegurar la igualdad de derechos y de oportunidades entre varones y mujeres.

¿Qué otros documentos internacionales relacionados con el trabajo de las mujeres ha ratificado la Argentina?

La Argentina ha ratificado los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionados con el trabajo de las mujeres:

- ▶ Convenio N° 3 sobre Protección de la Maternidad;
- ▶ Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración entre Varones y Mujeres;
- ▶ Convenio N° 111 sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación;
- ▶ Convenio N° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

¿Qué ley regula el trabajo en el sector privado?

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y sus leyes modificatorias regulan las relaciones individuales del trabajo. Este documento contiene disposiciones que buscan:

- ▶ la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras,
- ▶ la protección del trabajo de las mujeres.

LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Y LA IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

1

ARTÍCULO 17: SE PROHÍBE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR MOTIVO DE SEXO, EDAD, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, GREMIAL O POLÍTICO.

2

ARTÍCULO 172: RECONOCE LA PLENA CAPACIDAD DE LA MUJER PARA REALIZAR TODO TIPO DE CONTRATOS, CONSAGRÁNDOSE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO DE OBRA DE VARONES Y MUJERES POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

3

SE RECONOCE COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO EN CONDICIONES IGUALITARIAS DE ACCESO Y TRATO.

LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Y LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Las medidas de carácter protector se refieren a los siguientes temas:

1

DESCANSO INTERMEDIO
POR HORARIOS DISCONTINUOS.

2

PROHIBICIÓN DE ENCARGAR LA EJECUCIÓN DE
TRABAJOS A DOMICILIO A MUJERES OCUPADAS EN
DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA.

3

PROHIBICIÓN DE OCUPAR A MUJERES EN TRABAJOS
PENOSOS, PELIGROSOS O INSALUBRES.

4

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, EL MATRIMONIO
Y EL CUIDADO INFANTIL.

Las normas protectoras del trabajo de las mujeres pueden dividirse en dos categorías: las destinadas a proteger la capacidad reproductora de las mujeres y las que apuntan a proteger a las personas por su pertenencia al género femenino.

Muchas mujeres son discriminadas por los empleadores, quienes no las aceptan en los puestos de trabajo por su condición de madres o, simplemente, porque podrían quedar embarazadas.

En otros casos, ante igual formación y capacidad para desempeñarse en un empleo, las mujeres llegan a percibir hasta un 40% menos de paga que los varones.

¿Qué derechos tiene la trabajadora embarazada?

Licencia por maternidad: Se le reconoce a la trabajadora embarazada una licencia por 90 días, con un mínimo de 30 días antes de la fecha probable de parto (FPP) y 60 días posteriores. En caso de anticipación del parto, una vez iniciado el período del parto, el descanso no gozado se acumulará al tiempo de posparto, hasta completar los 90 días.

La iniciación de la licencia se establece sobre la base de la fecha probable de parto que conste en el certificado médico extendido por el médico que atiende a la trabajadora. En el supuesto de discapacidad del recién nacido, el período de la licencia por maternidad se prolonga a 180 días.

En caso de que el niño padezca síndrome de Down, se otorga una licencia de seis meses desde la fecha de vencimiento de la licencia por maternidad.

Asignación por maternidad: Durante el período de la licencia por maternidad, la trabajadora percibe una asignación de carácter no remunerativo. Su monto será equivalente a la remuneración que le corresponda percibir durante el período de licencia legal correspondiente, sin descuento alguno.

Según lo dispuesto por la Ley 24.714 y su decreto reglamentario 1245/96, para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada de tres meses.

Asignación prenatal: Durante el embarazo, la trabajadora tiene derecho a percibir esta asignación, que equivale a la asignación por hijo o hija. Se percibe durante los nueve meses de embarazo (es decir, los nueve meses anteriores a la fecha probable de parto) y para recibirla hay que tener la misma antigüedad que para recibir la asignación por maternidad.

Estabilidad laboral: La ley garantiza a la trabajadora, durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo, pero hace depender la adquisición de este derecho de la notificación fehaciente (mediante carta documento, telegrama, etc.) del embarazo, junto con la presentación del certificado médico en el que deberá constar la fecha probable de parto.

La estabilidad garantizada por la ley es de carácter relativo, puesto que si el empleador despide a la mujer, la acción será válida. Este despido generará el derecho a percibir una indemnización agravada, que consiste en la indemnización por despido injustificado más la indemnización especial de un año de remuneraciones.

La ley presume que el despido obedece a razones de maternidad, si se produce entre los siete meses y medio anteriores y los siete meses y medio posteriores al parto. Este derecho también se adquiere si la trabajadora no hubiera notificado el embarazo, pero este fuera público y notorio.

¿Qué derechos tiene la trabajadora luego de su licencia por maternidad?

A continuar en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo antes de la licencia.

A rescindir el contrato de trabajo y recibir una compensación por el tiempo de servicio, equivalente al 25% de la remuneración de la trabajadora por cada año trabajado.

A tomar licencia sin goce de sueldo, es decir, a quedar en “situación de excedencia” por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses, vencido el cual deberá reintegrarse al puesto de trabajo. Para gozar de este derecho, la trabajadora debe tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

Estado de excedencia: implica una suspensión de la relación laboral y ese período no se computa como “tiempo de servicio”. Si la trabajadora optara por el estado de excedencia, debe comunicárselo al empleador señalando el plazo en el cual quedará en ese estado, que deberá ser de entre tres y seis meses como máximo. Finalizado el plazo, deberá volver a la empresa; si no es aceptada, deberá ser indemnizada como si se tratase de un despido injustificado.

Opción tácita: si la trabajadora no se reincorpora al trabajo luego de la licencia por maternidad y no avisa en el término de las 48 horas anteriores a la finalización de la licencia que se acogerá a los plazos de excedencia, la ley presume que optó por rescindir el contrato de trabajo y percibirá la misma indemnización que si rescinde el contrato.

¿Qué son las asignaciones familiares?

Las asignaciones familiares son importes que no forman parte de la remuneración básica o sueldo. Su finalidad es cubrir determinadas necesidades de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

El **Régimen de Asignaciones Familiares**, que es nacional y obligatorio, cubre las contingencias de matrimonio, nacimiento, adopción y maternidad.

Según las cargas familiares que se tengan, determina las siguientes asignaciones: por hijo o hija, por hijo o hija con discapacidad, prenatal y ayuda escolar anual para la educación primaria y secundaria.

Este régimen no establece diferencias en razón del sexo para el cobro de las asignaciones.

Asignación por nacimiento: Consiste en el pago de una suma de dinero que se abonará en el mes en que se acredite, ante el empleador, el nacimiento del hijo o la hija. Para el goce de esta asignación, deberá contarse con una antigüedad mínima y continuada de seis meses antes de la fecha del nacimiento.

Asignación por hijo o hija: Consiste en el pago de una suma mensual por cada hijo o hija menor de 18 años de edad que se encuentre a cargo del trabajador o la trabajadora.

Asignación por hijo o hija con discapacidad: Consiste en el pago de una suma mensual que se abona al trabajador o la trabajadora por cada hijo o hija que se encuentre a su cargo en esa condición, sin límite de edad, a partir del mes en que se acredite tal condición ante el empleador.

Asignación por ayuda escolar: Consiste en el pago de una suma de dinero, la que se hará efectiva en el mes de marzo

de cada año. Se abona por cada hijo o hija que concurra regularmente a establecimientos de educación inicial, general básica y polimodal, o bien, cualquiera sea su edad, si concurre a establecimientos oficiales o privados donde se imparta educación diferencial.

Asignación por matrimonio: Consiste en el pago de una suma de dinero, que se abona en el mes en que se acredite ese acto ante el empleador. Para gozar de esta asignación, se requiere una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses. Esta asignación se abonará a los dos cónyuges, cuando ambos se encuentren comprendidos en las disposiciones de la ley nacional de asignaciones familiares.

Asignación por adopción: Consiste en el pago de una suma de dinero que se abonará al trabajador o la trabajadora en el mes en que acredite tal situación ante el empleador. Para acceder a esta asignación, se requiere una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses.

Asignación por maternidad: Consiste en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación, se requiere una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

Asignación prenatal: Consiste en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo o hija, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del niño. Para el goce de esta asignación, se requiere una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

¿Cómo está protegida la trabajadora que contrae matrimonio?

La Ley de Contrato de Trabajo establece una presunción legal en favor de la trabajadora, y dispone una indemnización agravada para el supuesto de que el despido de la trabajadora se produjera durante los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, siempre que fuera notificado fehacientemente (carta documento, telegrama) al empleador dentro de esos plazos.

Al igual que en el caso de la maternidad, a la indemnización por despido injustificado debe sumarse la indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

¿Qué dice la Ley de Contrato de Trabajo sobre el cuidado de los hijos e hijas?

La trabajadora madre de un lactante podrá gozar de dos descansos de media hora por lactancia, durante la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento. Luego no existen mayores reglamentaciones sobre el cuidado de los niños.

Lo importante es modificar las prácticas y costumbres cotidianas. La mujer que trabaja en su hogar y en un empleo sostiene una doble jornada laboral.

La exigencia de ser madre, ama de casa y trabajadora coloca a la mujer en una gran situación de desventaja respecto de derechos básicos, como el derecho a su desarrollo personal, al disfrute del tiempo libre, a estudiar y a mantenerse informada, entre muchos otros.

Actualmente, varones y mujeres deben compartir el mundo del trabajo, el cuidado de los hijos e hijas, y el cuidado del hogar en un clima de compañerismo e igualdad de derechos.

Información sobre el trabajo doméstico

La actividad está regida por la Ley 26.844, que regula lo referente a trabajadores que presten tareas de limpieza, mantenimiento u otras actividades del hogar y quienes cumplan tareas de asistencia personal y acompañamiento de los miembros de la familia (como cuidador no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad).

Las modalidades de trabajo que contempla son “con retiro” (cama afuera) o “sin retiro” (cama adentro), cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores (art. 1°).

La ley fija que los aportes estarán a cargo del trabajador y las contribuciones a cargo del empleador o empleadora de acuerdo con la cantidad de horas trabajadas. También se estipulan períodos de prueba (para el personal sin retiro 30 días, para el personal con retiro 15 días) si no supera los tres meses de contrato de trabajo. El empleador o empleadora no podrá contratar “a prueba” a una misma empleada o empleado más de una vez utilizando la figura del período de prueba.

Al igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras, las empleadas domésticas tienen derecho a cobrar aguinaldo (en los meses de julio y diciembre), vacaciones pagas, licencia paga por enfermedad y a acceder a las siguientes licencias especiales:

- ▶ Nacimiento de hijo o hija en el caso de trabajador varón: 2 días corridos.
- ▶ Maternidad: 90 días corridos.
- ▶ Matrimonio: 10 días corridos.
- ▶ Fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos, hijas o padres: 3 días corridos.
- ▶ Fallecimiento de hermano: 1 día.
- ▶ Para rendir examen: 2 días corridos por examen, máximo 10 días por año calendario. Solo para las trabajadoras y los trabajadores que presten servicios durante 16 horas semanales o más. En los demás casos, la licencia es proporcional al tiempo de trabajo semanal.

Protección de la maternidad: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos antes del parto y los 45 días posteriores a él. La trabajadora debe comunicar su embarazo en forma fehaciente con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto y gozará de la conservación de su empleo y de las prestaciones que le confieren los sistemas de la Seguridad Social.

En caso de despido por causa de embarazo: se presume así cuando el despido se produzca 7 meses y medio antes o después del alumbramiento. Siempre y cuando la trabajadora haya notificado fehacientemente el embarazo, tendrá derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la indemnización por despido sin justa causa.

Protección del matrimonio: Cuando el empleador realice un despido sin causa dentro de los tres meses anteriores al matrimonio o los seis meses posteriores a él. La indemnización agravada prevista en el art. 41 de la Ley 26.844 –un año de remuneraciones– procede siempre que el trabajador haya notificado el matrimonio fehacientemente al empleador y dentro de los plazos indicados.

Edad mínima para ser contratado como empleado en el servicio doméstico: No podrán ser contratados como empleados en el servicio doméstico los menores de 16 años.

Preaviso: una vez iniciado, el contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso:

- En el caso del trabajador o la trabajadora: con 10 días de anticipación.
- En el caso del empleador deberá preavisar con una anticipación de 10 días si la antigüedad del empleado fuera inferior a un año y con una anticipación de 30 días si fuera mayor.

Durante el plazo del preaviso, el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación. En caso de que el empleador dispusiere el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes (por ejemplo, un día 15), a la indemnización que sustituye el preaviso se le sumará el dinero equivalente a los salarios que el empleador hubiera tenido que abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido (el dinero que hubiera pagado por lo trabajado entre el día 15 y el último día del mes).

Indemnización por despido: Se calcula teniendo en cuenta un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses y se toma como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año (o durante el tiempo de prestación de servicio si este fuese menor). En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

Agravamiento por falta de registración: Se prevé la duplicación de la indemnización por despido cuando se tratare de una relación de trabajo que en el momento del despido no se encontraba registrada o lo estaba en forma deficiente.

ART obligatoria: Los empleadores de personal de casas particulares deberán afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) que libremente elijan para brindarles a sus trabajadores o trabajadoras la cobertura integral prevista en el Sistema de Riesgos del Trabajo, según la estipula la Resolución SRT 2224/14.

Los empleadores que no se afilien deberán responder ante sus trabajadores domésticos en caso de que ocurran accidentes de trabajo o se presenten enfermedades derivadas de su realización. Es decir, en caso de que el empleado sufra una caída en su lugar de trabajo o padezca algún problema físico por el esfuerzo

realizado (por ejemplo, una lumbalgia por agacharse), si el empleador no realizó la afiliación a la ART, deberá encargarse de los gastos médicos que cada caso implique.

Asignación Universal por Hijo

Es un derecho que les corresponde a los hijos e hijas de personas desocupadas, trabajadores de la economía informal con ingresos iguales o inferiores al Salario Mínimo, Vital y Móvil, monotributistas sociales, trabajadores del servicio doméstico, trabajadores por temporada en el período de reserva del puesto, o quienes perciban alguno de los siguientes planes: Argentina Trabaja, Manos a la Obra, Ellas Hacen, Programa de Trabajo Autogestionado, Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Programa Promover la Igualdad de Oportunidades o Seguro de Capacitación y Empleo.

El cobro de la Asignación Universal por Hijo requiere la acreditación anual de escolarización y controles de salud de los niños. Se abona por los menores de 18 años, hasta un máximo de 5 hijos, priorizando a los hijos discapacitados y a los de menor edad. Se liquida a uno solo de los padres priorizando a la madre.

En el caso de un hijo discapacitado, el cobro de la asignación es sin límite de edad y se liquida un monto especial. Para percibirla, deberá tramitar previamente la autorización para el pago de asignaciones por hijo con discapacidad emitida por ANSES.

Para solicitar esta prestación, es necesario contar con la información del titular y su grupo familiar registrada en las bases de datos de ANSES.

La AUH se actualiza, por ley, dos veces al año.

Asignación por Embarazo para Protección Social

Está destinada a la protección de mujeres embarazadas. Se abona desde la semana 12 de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo, y se encuentra supeditada a la inscripción en el Programa SUMAR (a excepción de las trabajadoras del servicio doméstico, las trabajadoras de temporada y las monotributistas sociales) y al cumplimiento de los controles médicos allí establecidos.

Para percibir dicha asignación, la embarazada debe estar desocupada, trabajar en la economía informal con ingresos iguales o inferiores al Salario Mínimo, Vital y Móvil, ser monotributista social, trabajadora del servicio doméstico, trabajar por temporada en el período de reserva del puesto o estar inscripta en alguno de los siguientes planes: Argentina Trabaja, Manos a la Obra, Programa de Trabajo Autogestionado, Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Programa Promover la Igualdad de Oportunidades o Programa de Inserción Laboral.

Para solicitar esta prestación, es necesario contar con la información del titular y su grupo familiar registrada en las bases de datos de ANSES.

Programa Qunita

Desarrollado por el Estado nacional, tiene como objetivo acompañar a las madres durante el embarazo, los controles prenatales, el parto y luego del nacimiento de sus hijos e hijas con el fin de garantizar una mejor atención e igualdad de oportunidades para nacer y crecer sanos.

Está destinado a todas las mujeres embarazadas de la Argentina que sean titulares de la Asignación Universal por Embarazo ANSES. Para solicitarlo, es necesario acercarse al Centro de Salud más próximo con DNI o el carnet perinatal del actual embarazo.

Los kits incluyen: una cuna de madera con sistema de encastre, bolsillos de tela y colchón; un juego de sábanas, un acolchado, una toalla, un toallón y un saco de dormir; indumentaria para el o la recién nacido o nacida (dos conjuntos enteros de manga larga, dos de manga corta, dos pantalones, dos pares de medias, un gorro, un abrigo polar, un par de escaarpines y un neceser) y para la mamá (camisón, pantuflas y bata); un bolso cambiador con artículos de higiene para la mamá y el o la bebé, termómetro digital, algodón, crema de caléndula, crema hidratante, protectores mamarios y preservativos; un porta bebé y otros elementos de uso cotidiano, como chupete, babero, mordillo, sonajero y juguetes para los primeros meses; y la *Guía de cuidados para la mamá y el bebé*.

TAMBIÉN SE INCLUYE EL LIBRO DE CUENTOS CLÁSICOS INFANTILES BRUJAS, PRINCESAS Y PÍCAROS, EDITADO POR EL PROGRAMA LIBROS Y CASAS, DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA DE POLÍTICAS SOCIOCULTURALES DEL MINISTERIO DE CULTURA DE LA NACIÓN.

Jubilación para amas de casa y empleadas domésticas

Pueden acceder mujeres de 60 años y hombres de 65 años que no cuenten con 30 años de aportes. Rige en ANSES bajo la Ley 24.476 e incluye una moratoria durante 60 meses, que es un descuento que sirve para recuperar los años en los que no se realizaron los aportes obligatorios.

Quien desee solicitar la jubilación de amas de casa no podrá estar percibiendo el pago de una pensión no contributiva, un plan social o una jubilación municipal, provincial o nacional. Si la persona estuviese cobrando cualquier beneficio, debe abandonarlo.

El pago que se percibe es equivalente al haber mínimo vigente.

Las mujeres y las acciones políticas

Desde 1991, la Argentina tiene una ley que busca una mayor participación de las mujeres en los niveles de decisión política. Se trata de la Ley 24.012, conocida como “Ley de cupo femenino”.

Esta ley está reglamentada por el Decreto 1.246/2000. Se inspira en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la Constitución de la Nación.

En el artículo 37 de la Constitución de la Nación se establece que:

“la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”.

¿Qué dispone la Ley 24.012?

Esta norma reforma el Código Electoral Nacional y dispone que:

para ser oficializadas las listas de candidatos que los partidos políticos presenten a las elecciones nacionales, deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas.

¿Qué aporta el Decreto 1.246/2000?

Este decreto amplía el ámbito de aplicación de la Ley 24.012, al abarcar la totalidad de los cargos electivos de diputados, senadores y constituyentes nacionales.

Esta nueva norma garantiza la accesibilidad y la ubicación de **las candidatas** en las listas de los partidos políticos asegurando su incorporación equitativa conforme con el mínimo exigido por la ley.

¿Para qué sirve el cupo femenino?

La incorporación de legisladoras a la Cámara de Diputados de la Nación y a las Cámaras Provinciales ha permitido desarrollar proyectos sobre temáticas antes ausentes, como:

- la violencia familiar y la violencia hacia la mujer;
- los programas de procreación responsable para varones y mujeres;
- la modificación en el Código Penal de antiguas categorías discriminatorias hacia las mujeres;
- la incorporación, en el Código Penal, de delitos contra la integridad de las personas y definiciones precisas sobre los vejámenes, las agresiones sexuales y la violación.

Desde el ámbito legislativo, las mujeres también han aportado una mirada distinta a cuestiones relacionadas con:

- la economía,
- las políticas laborales y de promoción del empleo,
- los asuntos relacionados con la justicia y
- la transparencia en el manejo de las problemáticas públicas.

EL ESTADO DEBE GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA POLÍTICA.

FUENTES DEL MANUAL DE LAS MUJERES:

Capítulo “Los derechos de las Mujeres” de Unicef, CBM y Federación de Sociedades de Ginecología y Obstetricia.

Las mujeres, guía de Salud 5, Buenos Aires (2002), 2ª ed. ampliada.

Unifem-Feim, *Sexualidad y salud en la adolescencia, Manual de Capacitación*, Buenos Aires, 2002, Capítulo II, cuadro p. XX.

Folleto “Derechos de las mujeres en los servicios de salud”. CNM-Unicef, 2001 (ilustración de Rep).

Webs del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Ministerio de Salud de la Nación, Consejo Nacional de las Mujeres y ANSES.

Promotores y promotoras de salud con perspectiva de género. Módulo de formación. CNM, Área de Salud.

Derechos sexuales y reproductivos. Hacemos campaña por nuestros derechos, Ministerio de Salud. Serie participación comunitaria, Módulo I.

Sexualidad y acceso a métodos anticonceptivos. Herramientas para construir una consejería comunitaria, Ministerio de Salud. Serie participación comunitaria, Módulo II.

Conocernos, divertirnos, cuidarnos. Pibas y pibes promovemos nuestra salud sexual y reproductiva, Ministerio de Salud, Serie participación comunitaria, Módulo III.

Adultos en el aula. Aportes para una educación sexual integral, Ministerio de Salud.

Web de La Casa del Encuentro - Observatorio. Informe del Observatorio de Femicidios en Argentina Adriana Marisel Zambrano.

Protocolo para la atención integral de las personas con derecho a la Interrupción Legal del Embarazo, Ministerio de Salud de la Nación, 2015.

Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

Notas periodísticas sobre casos de violencia hacia las mujeres, Diario *Página/12*. Télam, Agencia Nacional de Noticias



Coordinación editorial

Daniela Allerbon

Redacción y compilación

Cecilia Pozzo

Revisión de contenidos (cuarta edición)

Débora Ruiz

Corrección

Gabriela Laster

Diseño de cubierta

Bernardo + Celis / Trineo

Diseño de la publicación

Pablo Alarcón

Diagramación

Héctor M. Bonamico

Agradecimientos

Paula Ferro, Celsa Beatriz González, Graciela Mabel Figliola, Tomás Ojea Quintana, Victoria Pedrido, María Carla Polla y Milagros Tamalet (área de Salud y Derechos, Consejo Nacional de las Mujeres); Victoria Griffin (Dirección Nacional de Comunicación, Información y Difusión, Consejo Nacional de las Mujeres); Dra. Claudia Peruggino, Florencia Moragas (Comisión Nacional Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de la Violencia de Género, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación); María del Valle Aguilar (Directora Nacional de Participación y Organización Popular, Secretaría de Políticas Socioculturales del Ministerio de Cultura de la Nación)

Asesoramiento en selección de imagen de tapa

Dirección de Artes Visuales del Ministerio de Cultura de la Nación

Imagen de tapa

Aldana Loiseau
