**22° SIMPOSIO SOBRE LEGISLACION TRIBUTARIA ARGENTINA**

**Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

**3 al 6 de noviembre de 2020**

**Comisión N° 2**

**Tema: “Tributación y Género”**

**Presidenta: Dra. C.P. Miriam S. Roldan**

**Relator: Dr. C.P. Sebastián M. Domínguez**

**Secretaria: Dra. C.P. Valeria Petrucci**

Título:

**BRECHA DE GÉNERO LABORAL, PREVISIONAL Y DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS EN LA REPUBLICA ARGENTINA – ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL Y UNA APROXIMACION A REDUCIRLA.**

Autoras:

**Dra. C.P. Adriana Gabriela Marinelli**

**Dra. C.P. Eliana Muñoz**

**SUMARIO**

**1.Introducción: La brecha de género**

**1.1. Género y sexo**

**1.2 Sistema sexo- género.**

**1.3 Las tres autonomías y las brechas de género.**

**1.4 Igualdad y Equidad de Género. Brecha de Género.**

**2. La brecha de género en Argentina. Demografía. Situación laboral y previsional**

**2.1. Demografía. Datos Poblacionales de la Argentina.**

**2.2. Mercado laboral y brecha de género. Cantidad de aportantes, brecha salarial, actividades feminizadas y masculinizadas, densidad de aportes.**

**2.3. Escala de ingresos e ingreso medio según la Encuesta Permanente de Hogares EPH del Indec, segundo Trimestre de 2020**.

**2.4. Densidad de aportes.**

**2.5. Moratoria previsional para mujeres y las llamadas Jubilaciones para Amas de Casa.**

**2.6. Acceso a los puestos de trabajo más calificados. Respondiendo a la pregunta : Las mujeres se capacitan más o menos que los varones**?.

**2.7. Estructura de los hogares.**

**2.8. Brecha de Género previsional y en la seguridad social. Análisis del Sector Pasivo**.

**2.9 Desempleo femenino.**

**3. Normas y Políticas para reducir la brecha de Género.**

**4.La brecha de género y el Sistema Tributario. Las deducciones en el Impuesto a las ganancias régimen asalariado y trabajadores autónomos. La Seguridad Social los regímenes asalariados, monotributistas y autónomos.**

**4.1. Nuestro Sistema Tributario discrimina en contra de las mujeres o las invisibiliza de alguna manera?**

**4.2 Los Impuestos como herramienta para la equidad de género.**

**5. La economía del cuidado. El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.**

**5.1 La crisis del cuidado**

**1.Introducción: La brecha de género (1)**

**1.1. Género y sexo**

Entendemos como género al proceso mediante el cual individuos biológicamente distintos se convierten en hombres y mujeres, mediante la adquisición de atributos que la sociedad define como masculinidad y femineidad.

Mientras el sexo es un atributo biológico, el género es un concepto relacional que refiere a las relaciones sociales entre los géneros, las relaciones de poder y la construcción simbólica de la sexualidad.

El Género se distingue del determinismo biológico, de haber nacido con el sexo biológico de varón o mujer, discute que la biología sea destino. Nos marca las relaciones sociales de poder en base a la diferencia sexual que devienen en desigualdades y la desnaturalización de la desigualdad o subordinación de las mujeres.

**1.2 Sistema sexo- género:**

Conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que regulan las relaciones entre las personas en tanto sexuadas (Gayle Rubin)

**Matriz heteronormativa**

* Binarismo **ideal** (varón/mujer)- único modelo de vínculos afectivos y sexuales sobre el cual se asientan las relaciones íntimas, familiares y sociales.
* **Masculinidad** y **femineidad** adecuados/ inadecuados.
* Mandatos y valencias diferenciales.
* Representa una visión normativa de las relaciones sociales basada en una construcción social discriminatoria y excluyente de la cultura y de la sociedad
* Construye un orden jerárquico , asimétrico y prescriptivo.
* Construye un sistema de prestigio .

**Estereotipos de Género**:

* Se construyen sobre la base de la diferencia sexual.
* Desconocen la diversidad de experiencias de lo femenino y de lo masculino. Entrañan valoraciones.
* Universalizan representaciones parciales al aplicarlas al conjunto heterogéneo.
* Representaciones parciales y “naturalizadas” de *la* femineidad y *la* masculinidad. Lo femenino se asocia a maternidad, familia, capacidades “innatas” para el cuidado de los otros. Lo masculino se asocia a inteligencia, autoridad, racionalidad.
* Los roles de género se deducen de los estereotipos, definen las actividades propias de varones y mujeres.

**Identidades y sexualidades**

**IDENTIDAD DE GÉNERO: refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.**

**ORIENTACIÓN SEXUAL: refiere a la “capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”.**

**CIS GENERO:** refiere a la correspondencia entre la identidad de género de una persona y su sexo biológico asignado al nacer. Si una mujer que se identifica con el género femenino o un varón con el género masculino, se dice que esa persona es cis-género o cis-genérica

**TRANS GENERO:** refiere a diversas opciones en las que la identidad de género de una persona no se corresponde con su sexo biológico.Se dice que se trata de personas transgénero, trans genéricas . Se utiliza en ocasiones de modo general el prefijo “trans” aunque incluye múltiples posibilidades

**1.3 Las tres autonomías y las brechas de género:**

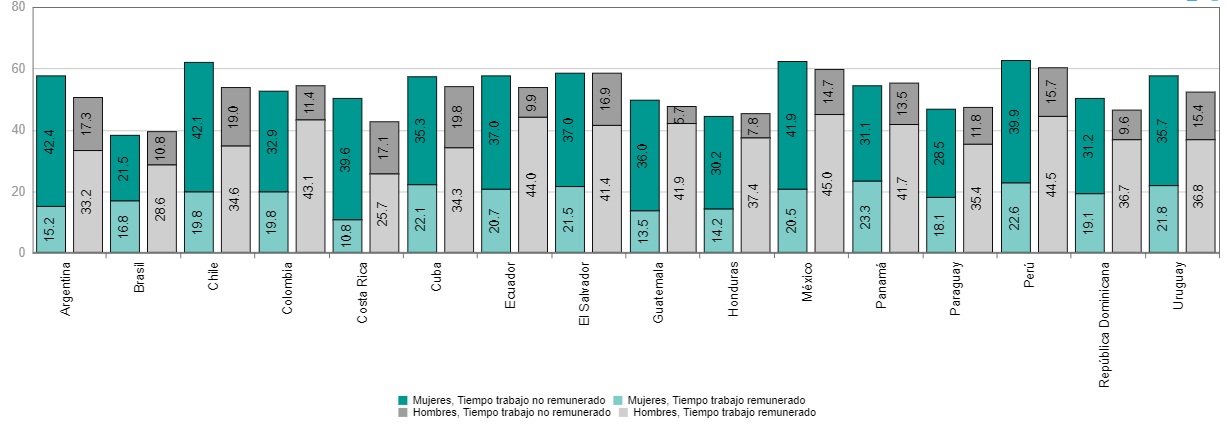
**“Autonomía” : “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles”** (CEPAL, 2011).

**Existen desigualdades y prácticas discriminatorias relacionadas con la redistribución social y económica, así como con el reconocimiento político y simbólico, todo ello atenta contra la autonomía de las mujeres**. Elemento central para alcanzar la igualdad como sujetos plenos del desarrollo

* **Autonomía física:** La autonomía física se expresa en dos dimensiones : el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género. **Ejemplos Indicadores:** feminicidio; maternidad en adolescentes; mortalidad materna.
* **Autonomía económica:** la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. **Ejemplos Indicadores** : tiempo de trabajo no remunerado por sexo; Índice femineidad en hogares pobres; Distribución de hogares pobres ocupados según nivel de productividad y sexo.
* **Autonomía en la toma de decisiones:** se refiere a la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones. **Ejemplos Indicadores:** % de mujeres en los gabinetes ministeriales; % de mujeres en el órgano legislativo nacional; % de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema; % de mujeres intendentas y /o concejalas electas; Nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM).

**INTERRELACIÓN ENTRE LAS AUTONOMIAS Los fenómenos de desigualdad de género requieren ser analizados en una perspectiva inter relacional. L**a falta de autonomía física o las dificultades en el control de sus propios cuerpos repercuten en las condiciones necesarias para el logro de la autonomía económica

**Autonomía económica  
Tiempo de trabajo remunerado y no remunerado** (promedio horas semanales)  
Fuente: Observatorio de igualdad de Género CEPAL-



**1.4 Igualdad y Equidad de Género. Brecha de Género**

**La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los varones y otras identidades de género.**

Significa que **los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependerán de si nacieron con determinado sexo.**

Implica que **todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones**. Es una cuestión de Derechos Humanos. Considerar los intereses, necesidades y prioridades de todas las personas, **reconociendo la diversidad** de diferentes grupos.

**La equidad de género**, es e**l medio para lograr la igualdad: justicia** en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

**La equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de partida**; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

**2. La brecha de género en Argentina. Demografía. Situación laboral y previsional (2)**

**2.1. Demografía. Datos Poblacionales de la Argentina (3)**

La Población total de nuestro país según las estimaciones del INDEC para el año 2020 es de 45.376.763 personas de las cuales son varones el 49% 22.273.132 personas, y el 51% son mujeres . 23.103.631. Es decir las mujeres somos mayoría, representando 830.499 personas más .

Viendo los rangos etarios los varones de 60 años o más son 3.060.315 y las mujeres 4.070.067, para el año 2030 se estima que las mujeres mayores de 60 años seamos 4.918.620. Desarrollamos en los puntos siguientes la brecha salarial y previsional de las mujeres y las dificultades para acceder a beneficios previsionales contributivos de este colectivo que a pesar de ser la mayor fuerza laboral en nuestro país no tiene un correlato en cuanto a sus ingresos y derechos.

**2.2. Mercado laboral y brecha de género. Cantidad de aportantes, brecha salarial, actividades feminizadas y masculinizadas, densidad de aportes.**

Analizando los datos del BESS Boletín Estadístico de la Seguridad Social de Junio de 2020, podemos ver rápidamente los siguientes guarismos:

* Total de aportantes al SIPA 9.136.162
  + Varones aportantes : 5.252.457
  + Mujeres aportantes : 3.587.457

Las mujeres aportantes son 1.664.911 menos que los varones, lo que representa un aproximadamente un 18,22% menos respecto del total Este dato está íntimamente relacionado con los datos del Indec acerca del desempleo femenino y la asunción de tareas de cuidado no remunerado.

Desglosando el dato del rango de retribuciones promedio los varones que ganan hasta $ 100.000 son 3.386.843, mientras que las mujeres que ganan más de $ 100.000 son 1.931.199 . Mientras que en las retribuciones más elevadas por encima de $ 100.000, los varones son 505.083 y las mujeres 232.120 .

En la retribución promedio general del Sistema se hace manifiesta la inequidad, así como en los gráficos de diversas actividades, en las cuales a pesar de ser las mujeres quienes más trabajan, no igualan en su salario promedio la retribución de los varones.

Retribución Promedio de los Varones aportantes : $ 61.585

Retribución Promedio de las Mujeres aportantes : $ 54.420

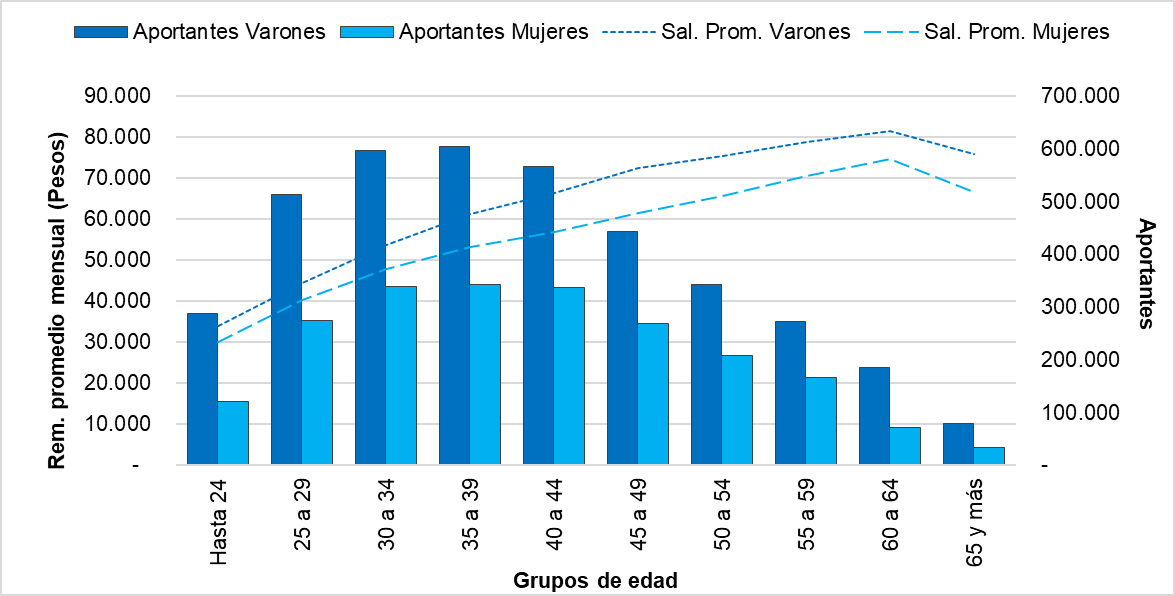
Brecha de Género Promedio en las Retribuciones : 13,16 %

Sin embargo en actividades con gran ocupación de mujeres como la Docencia , esta brecha se agranda notoriamente - Sector enseñanza privada es del 26,61% , en Servicios de Salud y Servicios Sociales es del 62% , alcanzando el 74% en Sector Privado – Servicios Profesionales. Asimismo vemos la ausencia del trabajo femenino en sectores reservados culturalmente a los varones: minería, construcción y servicios penitenciarios.

Otro correlato a la asignación de funciones domésticas y de cuidado por un esquema patriarcal en las mujeres es la cantidad de Aportantes al Régimen de Casas Particulares Del Total de aportantes de 417.670 personas, sólo son varones 11.406, menos del 10% del total. Es decir aún en el caso del trabajo doméstico remunerado, las mujeres asumen la gran mayoría de estas tareas.

La comparación de los Salarios Medios de Varones y Mujeres no se agota en el principio laboral y constitucional de “igual remuneración por igual tarea”, sino que se genera en la comparación promedio de masas salariales incididas por menores cargas horarias de trabajo, menor participación de las mujeres en el mercado laboral, salarios más bajos, menor valor horario del salario y mayor informalidad laboral.

Todos los aportantes. Régimen general y Regímenes especiales.



Régimen: Sector Privado Enseñanza

Régimen General : Privado Salud y Servicios Sociales

Régimen General Sector Privado: Servicios Profesionales

Régimen especial : Yacimiento Carbonífero Río Turbio

Servicio Penitenciario y Policías Provinciales transferidos

Régimen General Sector Privado : Construcción

**2.3. Escala de ingresos e ingreso medio según la Encuesta Permanente de Hogares EPH del Indec , segundo Trimestre de 2020**.(4)

En este relevamiento de 31 conglomerados urbanos que computan ingresos laborales y no laborales, observamos que la brecha de ingresos medios entre varones $ 32.591 y mujeres $ 25.226 asciende al 29%.



**Cuáles son las causas de esta brecha salarial ?**

1. Menor cantidad de horas trabajadas, por la asunción de tareas domésticas o de cuidado no remuneradas.

2. Mayor informalidad en el empleo femenino. Trabajos domésticos y de cuidado feminizados “valen menos”.

3. Menor valor horario promedio de la hora trabajada.

4. El techo de cemento, pisos pegajosos y paredes de cristal. Mayor acceso de valores a puestos de Dirección en comparación a las mujeres.

5. Desempleo femenino.

**2.4. Densidad de aportes (2)**

La mayor informalidad laboral femenina, la intermitencia del trabajo femenino afectado por la maternidad y el aceptar trabajos de menor carga horaria para afrontar tareas de cuidado unido a una mayor desocupación femenina más la brecha salarial de género, nos lleva a una baja densidad de aportes en las mujeres en comparación con los varones. Qué significa esto en términos prácticos que a la hora de jubilarse no contarán con los aportes mínimos para acceder al beneficio previsional. Mientras que los varones de 50 años o más, el 31% de ellos cuentan con 10 años o más de aportes, para las mujeres este porcentaje baja al 19%.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DENSIDAD DE APORTES PREVISIONALES:** | | |  |
|  |  |  |  |
| EDAD |  | VARONES | MUJERES |
|  |  |  |  |
| MAS DE 50 AÑOS | | 2.556.652 | 1.337.582 |
|  |  |  |  |
| MAS DE 240 MESES DE | |  |  |
| APORTES |  | 800.765 | 262.523 |
|  |  |  |  |
| PORCENTAJE | | 31,32% | 19,63% |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  | VARONES | MUJERES |
| MAS 240 MESES DE | |  |  |
| APORTES |  | 1.242.524 | 441.094 |

**2.5. Moratoria previsional para mujeres y las llamadas Jubilaciones para Amas de Casa:**

Hoy se encuentra vigente la Ley 26.970, prorrogada por la Ley 27.260 de Reparación Histórica, que permite acreditar vía moratoria aportes previsionales por el régimen de trabajadores autónomos o monotributo a mujeres que cumplan los 60 años hasta el año 2022. Los aportes se pueden acreditar con anterioridad al año 2003. Así es que este régimen no permite computar la totalidad de los años de aportes faltantes, para el caso de las llamadas Jubilaciones de Amas de Casa, que sin proponérselo cumplieron con el objetivo de dar una prestación previsional a quienes se habían dedicado toda su vida al trabajo doméstico ya que el 73,4% de quienes se jubilaron por moratorias son mujeres. Por ejemplo una persona que cumple los 60 años en el año 2020, puede computar aportes desde que cumplió los 18 años en 1978 hasta el año 2003, o sea puede computar por este régimen 25 años, restando 5 años de aportes para poder Jubilarse.

Un informe del CEPA – Centro de Economía Política Argentina, señala que al año 2018, a pesar de esta moratoria, y por no abarcar la misma la totalidad de los años de aportes necesarios había en nuestro país 500.000 mujeres de 55 a 59 años que no estaban en condiciones de jubilarse.

Tabla

Descripción generada automáticamente

.

**2.6. Acceso a los puestos de trabajo más calificados. Respondiendo a la pregunta : Las mujeres se capacitan más o menos que los varones**?

Estudio del CIPPEC 2015. La matriculación en Universidades por parte de las mujeres no cesa, aunque no es igual la proporción en las distintas áreas de estudio.

Gráfico, Gráfico de barras

Descripción generada automáticamente

**Acceso de las Mujeres a Puestos de Dirección o Jerárquicos:**

Gráfico, Gráfico de embudo

Descripción generada automáticamente

Tabla

Descripción generada automáticamente

Crecimiento de los Hogares Monoparentales y estancamiento de la proporción de mujeres con hijos que trabajan desde el año 2000

**2.7. Estructura de los hogares**

**Porcentaje de personas que trabajan o buscan trabajo según género y tenencia de hijos. Aglomerados urbanos. 2003 -2017. Fuente CIPPEC**

Pese a la postergación de la maternidad, la caída en la cantidad de hijos de las mujeres y la mejora de su nivel educativo, la participación laboral de las mujeres se mantuvo prácticamente constante desde principios de la década del 2000.

La proporción de mujeres que forman parte del mercado de trabajo es mucho menor que la de varones en las edades reproductivas. La posibilidad de ser madre parece constituir un obstáculo para la participación plena de las mujeres en la economía, a diferencia de la paternidad.

La brecha de participación laboral entre varones y mujeres aumenta entre aquellos que tienen hijos. Desde 2003, los varones con hijos son el grupo que alcanza mayores niveles de participación laboral (en torno al 95%), le siguen los varones sin hijos (entre el 85% y 90%). Muy por debajo se encuentran las mujeres sin hijos (entre el 65% y 70%) y quienes menos participan del mercado de trabajo son las mujeres madres (en torno al 60%). Incluso cuando las mujeres logran participar del mercado de trabajo, ellas tienen mayores probabilidades de transitar a la informalidad, estar desocupadas o trabajar en la economía informal.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Distribución porcentual de los hogares por cantidad de personas en el hogar y tamaño medio del hogar según zona. Ciudad de Buenos Aires. Año 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Zona1 | | | | **Total** | | Cantidad de personas en el hogar | | | | | | | | | | | Tamaño medio del hogar | |
| 1 | | 2 | 3 | | | 4 | | 5 ó más | |  |
| **Total** | | | | **100,0** | | **35,8** | | **27,0** | **16,2** | | | **13,4** | | **7,7** | |  | **2,4** | |
| Norte | | | | **100,0** | | 49,4 | | 26,6 | 12,3 | | | 8,7 | | 3,0 | | a | 1,9 | |
| Centro | | | | **100,0** | | 35,7 | | 27,5 | 16,9 | | | 13,4 | | 6,5 | |  | 2,3 | |
| Sur | | | | **100,0** | | 19,6 | | 26,3 | 18,7 | | | 18,9 | | 16,5 | |  | 3,0 | |
| 1 Zona norte comprende las comunas: 2, 13, 14; zona centro: 1, 3, 5, 6, 7, 11, 12, 15; zona sur: 4, 8, 9, 10 | | | | | | | | | | | | | |  | |  |  | |
| a Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación estimado es mayor al 10% y menor o igual al 20%). | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | |
| **Nota**: la suma de las cifras parciales difiere del total por procedimientos de redondeo. | | | | | | | | |  | | |  | |  | |  |  | |
| **Fuente**: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). EAH 2019 | | | | | | | | | | | | | |  | |  |  | |
| Distribución porcentual de los hogares particulares por tipo de hogar según zona. Ciudad de Buenos Aires. Año 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Zona1 | **Total** | Hogar no familiar | | | | | | | | Hogar familiar | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Total** | | Hogar nuclear | | | | | | | Hogar extendido y compuesto | | | | | | | |
| **Total** | | Unipersonal2 | | Multipersonal no familiar | | |  | **Total** | | Núcleo completo | | | Núcleo incompleto | | **Total** |  | Núcleo completo |  | Núcleo incompleto |  | Sin núcleo |  |
| **Total** | **100,0** | **37,1** | | **36,1** | | **0,9** | | | **a** | **62,9** | | **52,5** | | **42,0** | | | **10,5** | | **10,5** |  | **3,3** |  | **1,9** |  | **5,3** |  |
| Norte | **100,0** | **50,8** | | 49,9 | | 1,0 | | | b | **49,2** | | **42,7** | | 34,6 | | | 8,1 | | **6,5** |  | --- |  | --- |  | 5,1 | a |
| Centro | **100,0** | **37,3** | | 36,1 | | 1,1 | | | a | **62,7** | | **53,4** | | 42,5 | | | 10,9 | | **9,4** |  | 2,6 | a | 1,8 | a | 5,0 |  |
| Sur | **100,0** | **20,1** | | 19,6 | | --- | | |  | **79,9** | | **61,9** | | 49,7 | | | 12,2 | | **18,1** |  | 7,8 |  | 3,9 | a | 6,4 |  |
| 1 Zona Norte: comunas 2, 13 y 14; Zona Centro: comunas 1, 3, 5, 6, 7, 11, 12 y 15; Zona Sur: comunas 4, 8, 9 y 10. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 2 Esta clasificación excluye al servicio doméstico y sus familiares. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| a Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación aproximado está entre 10% y 20%). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| b Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación aproximado supera el 20 %  hasta el 30%). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| --- Datos que no corresponde presentar (el coeficiente de variación supera el 30%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |
| **Nota:** la suma de las cifras parciales difiere del total por procedimientos de redondeo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| **Fuente:** Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). EAH 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
|  |  |  | |  | |  | | |  |  | |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |

**La cantidad madres que cuidan solas a sus hijos y que a la par trabajan fuera de su hogar se incrementó en los últimos 20 años, mientras que descendió en forma abrupta la denominada familia tradicional**, **pero las políticas públicas "continúan respondiendo" a este último esquema, según un informe** del [**Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (Cippec)**](https://www.cippec.org/).  
  
El reporte difundido detalla que entre 1986 y 2018 aumentaron los casos de madres que crían solas a sus hijos del 12 al 19 % y que mayormente “se trata de madres que no han elegido voluntariamente criar solas y que enfrentan las responsabilidades de la maternidad junto con su trabajo fuera del hogar”.  
  
En tanto, las llamadas familias tradicionales, compuesta por madre, padre e hijos, disminuyó de un 47 a un 35% mientras que también se redujo la proporción de las llamadas “familias extendidas” (por ejemplo, con tíos y abuelos) con hijos.  
  
Además, los hogares con un solo proveedor varón disminuyeron significativamente, de 65% en 1986 a 35% en 2018, mientras que aumentaron los hogares de dos proveedores en el mismo período (de 29% a 40%).  
  
Cippec detalló que si se toman sólo los hogares de menores recursos estas proporciones se incrementan. La cantidad de familias con un solo adulto a cargo se duplicó de 14 a 31%, mientras que las familias tradicionales cayó 15 puntos, de 60 a 45%.  
  
En las familias de mejores ingresos, casi se duplicó el porcentaje de hogares con una sola persona a cargo o sin hijos, pasando de 32 a 60, mientras que las tradicionales descendieron del 40% en 1986 a 26 en el 2018.  
  
Además, la amplia mayoría de los hogares de menos ingresos siguen estando compuestos por familias con hijos (en 1986, el 86% de los hogares tenían hijos; en 2018, el 87%), mientras que en los de más ingresos disminuyó de manera pronunciada, de un 58 a un 36%  
  
El Cippec destacó que el crecimiento de los hogares monoparentales y con dos proveedores resalta la necesidad de crear "esquemas de políticas de cuidado que promuevan un sistema de corresponsabilidad social que fomente una distribución más equitativa entre mujeres y varones del trabajo vinculado a la crianza, el cuidado y a las tareas domésticas”.

**Estructura y Tamaño de los Hogares en la CABA año 2019**

**2.8. Brecha de Género previsional y en la seguridad social. Análisis del Sector Pasivo** (2)

En la contracara de este análisis vemos cuál es la composición de los Pasivos, quienes accedieron a uno o más beneficios previsionales contributivos, jubilación o pensión. El primer ratio que llama la atención es la cantidad de mujeres que perciben un beneficio

**BENEFICIARIOS DEL SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD. JUNIO 2020**

Del total de Beneficiarios del SIPA , que son 5.643.292 el 63.69% son mujeres o sea se trata de 3.593.974 mujeres de las cuales el 76% aproximadamente accedieron al beneficio mediante moratoria previsional. Mientras que los varones son 2.049.311 , el 36,31% del total .

Los haberes medio del sistema son ; el general $ 31.101 para varones es de $33.632 y para mujeres de $ 29.671. Si lo sesgamos por edad, en los de 65 años el haber medio es de $ 36.738 para varones y de $ 24.804 para mujeres.

Cuando vemos los haberes medios y que la mayor parte de quienes perciben el haber mínimo son mujeres, vemos la incidencia de dos factores:

1. Que sino hubiera existido la moratoria muy pocas mujeres se hubieran podido jubilar, con lo cual esta fue una política que reconoció el trabajo no remunerado de las mujeres y sin haberse planteado este objetivo específico resultó en una política de reducción de la brecha de género.
2. Que la mayor parte de los haberes mínimos son percibidos por mujeres.
3. Decididamente la brecha de género impacta de lleno a la hora de acceder al “jubileo”

**2.9 Desempleo femenino (5)**

Según Informe del INDEC para el segundo Trimestre de 2020 la tasa de desempleo del total de la economía es del 13,1% , con una PEA Población Económicamente Activa del 61,60% , lo que representa 17,60 Millones de personas , la tasa de empleo cayó al 33,40% en este escenario de pandemia con 9,5 Millones de personas ocupadas y 1,4 millones de desocupados.

La tasa de desempleo general del 13,1% afecta más a las mujeres con un 13,5% mientras en los varones es del 12,80% , afectando mucho más a las mujeres más jóvenes entre 14 a 29 años , con un 28,5% mientras en los Jefes de Hogar la tasa de desempleo es del 8,30%.

El correlato de estos valores en la Tasa de Empleo es ostensible :

Tasa de empleo para varones entre 30 y 64 años : 42.88%

Tasa de empleo para mujeres entre 30 y 64 años : 34.40%

Tasa de empleo para varones hasta 29 años: 11.70%

Tasa de empleo para mujeres hasta 29 años: 8.10%

Estos números hablan por sí solos de la feminización de la pobreza.

**3. Normas y Políticas para reducir la brecha de Género:**

Constitución Nacional:

* La Reforma Constitucional de 1994 le otorga jerarquía constitucional a la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979  También atribuye al Congreso nacional la facultad de promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y el ejercicio de los derechos reconocidos por ella y por los Tratados Internacionales (art. 75, inc. 23).
  + Principio constitucional de igual remuneración por igual tarea art 14 bis. Igualdad ante la Ley art 16. Los demás tratados internacionales sobre Derechos Humanos incorporados con la Reforma constitucional de 1994.
  + Convenio 190 OIT Sobre la violencia y el acoso, año 2019 , establece que la violencia y el acoso en el ámbito laboral, pueden constituir una violación a los derechos humanos, resultando en una amenaza para la igualdad de oportunidades, que está próximo a convertirse en Ley y tener así jerarquía constitucional.

Leyes Nacionales sobre autonomía económica:

* Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, de 1976: Es taxativa al prohibir cualquier tipo de discriminación entre las personas trabajadoras por todos los motivos posibles, incluido el sexo.
* Ley de Promoción de la Economía del Conocimiento, recientemente sancionada por la Honorable Cámara de Diputados, otorga un Bono de Crédito fiscal para ser aplicado al pago del Impuesto al Valor Agregado, del 70% de las contribuciones patronales de la nómina, para el caso de nuevas incorporaciones de mujeres, personas travestis, transexuales o transgénero, hayan o no registrado sus datos de acuerdo a la ley de identidad de género N° 26.743( sustitución del art. 9 de la ley 27.506).

Leyes Nacionales sobre participación en la toma de decisiones:

* Ley de Cupo, permitió ampliar la participación política de las mujeres Ley 24012. 1991
* Ley de Cupo Sindical, N° 25.674, de 2002: Establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales
* Ley de Paridad de Género 27.412. ‐ Aprobada 2017: En 2019 el 50% de las listas de candidatos a nivel de legisladores nacionales y de partidos políticos, deberán ser mujeres.

Leyes Nacionales sobre Autonomía Física:

* Ley de creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable. Ley 25673. Año 2002
* Ley 25929 de Parto Humanizado. Año 2004
* Ley 26130 de Ligadura Tubaria y Vasectomía. 2006
* Ley 26150 - Programa Nacional de Educación Sexual Integral. 2006
* Ley 26364 de Sanción y Prevención de la Trata de Personas y Asistencia a las Víctimas. 2008

1. Ley 26485 Decreto 1011 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los ámbitos donde desarrolla sus relaciones Interpersonales. 2010 establece que el Estado adoptará las medidas necesarias y ratificará en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones (cfr. artículo 7).

* Ley 27210. Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género. Creación. Funciones. 2015
* Ley 27499 Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado 2018
* Ley 27363 – Privación de la Responsabilidad Parental para el femicida condenado.
* Ley  27.452  ‐ Régimen de Reparación Económica para hijas e hijos de víctimas de femicidios, conocida como la “Ley Brisa”.
* Ley 27.352 que modifica el Art 119 del Código Penal sobre abuso sexual.
* Ley N° 26.879 de Creación del REGISTRO NACIONAL DE DATOS GENÉTICOS VINCULADOS A DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD SEXUAL y su Decreto Reglamentario Nro. 522/2017.

Leyes sobre identidad de género y orientación sexual.

* Ley 26.618 - Decreto 1054 de Matrimonio Igualitario. 2010.
* Ley 26473 de Identidad de Género. 2011 y sus Decretos Reglamentarios N° 1007/2012 y 903/2015, reconoce el derecho de toda persona a desarrollarse libremente conforme a su identidad de género.

**Creación del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD**

Responde al compromiso asumido a fin de garantizar los derechos de las mujeres y diversidades, frente a toda forma de discriminación y violencia, y en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas. Entre las competencias del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD -Decreto N° 7 de fecha 10 de diciembre de 2019, se encuentra la de entender en el desarrollo de las acciones tendientes al cumplimiento de la normativa vigente y a la identificación de necesidades de adecuación y actualización normativa en materia de políticas de género, igualdad y diversidad, coordinar con otros ministerios el diseño de herramientas financieras, presupuestarias y de desarrollo económico con perspectiva de género. Con el fin de lograr estos objetivos se implementa un programa de alcance nacional cuya finalidad primordial es la reducción de la desigualdad de géneros en el mundo del trabajo.

PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNEROS EN EL TRABAJO, EL EMPLEO Y LA PRODUCCIÓN “IGUALAR” en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD. El objetivo general es reducir las brechas y segmentaciones que componen la desigualdad estructural en el mundo del trabajo, el empleo y la producción para mujeres y personas LGBTI+, desde una mirada inter seccional y de derechos humanos. Resolución 220/2020 del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad.

**NORMATIVA EN EL AREA DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA LOGRAR LA EQUIDAD DE GENERO**

Resolución 656/2002 : Se implementa en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las recomendaciones efectuadas por la COMISION TRIPARTITA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES, en cuanto a las políticas y estrategias que permitan consolidar, en el mercado de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la incorporación al empleo, la orientación y formación profesional y técnica, de acuerdo a la presente Resolución.

Resolución 1095/2007 : Se crea la UNIDAD MINISTRO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Coordinaciones de RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA Y TRABAJO DECENTE, de PUBLICACIONES, de EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO y de ASISTENCIA LABORAL DIRECTA

Resolución 1553/2010 PROGRAMA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA FORMACION LABORAL "NUEVOS OFICIOS PARA MUJERES" destinado a la formación de mujeres, preferentemente participantes del SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO o del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO, en actividades no tradicionales para el género a fin de contribuir a mejorar sus condiciones de empleabilidad y promover su inserción laboral.

Convenios OIT Organización Internacional del Trabajo:

[Convenio Nº 100 sobre igualdad de remuneración, 1951](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/convenio_100.doc)

[Convenio Nº 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/convenio_156.doc)

Convenciones Internacionales

[Convención de Belém do Pará](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/convencion_belem.doc)

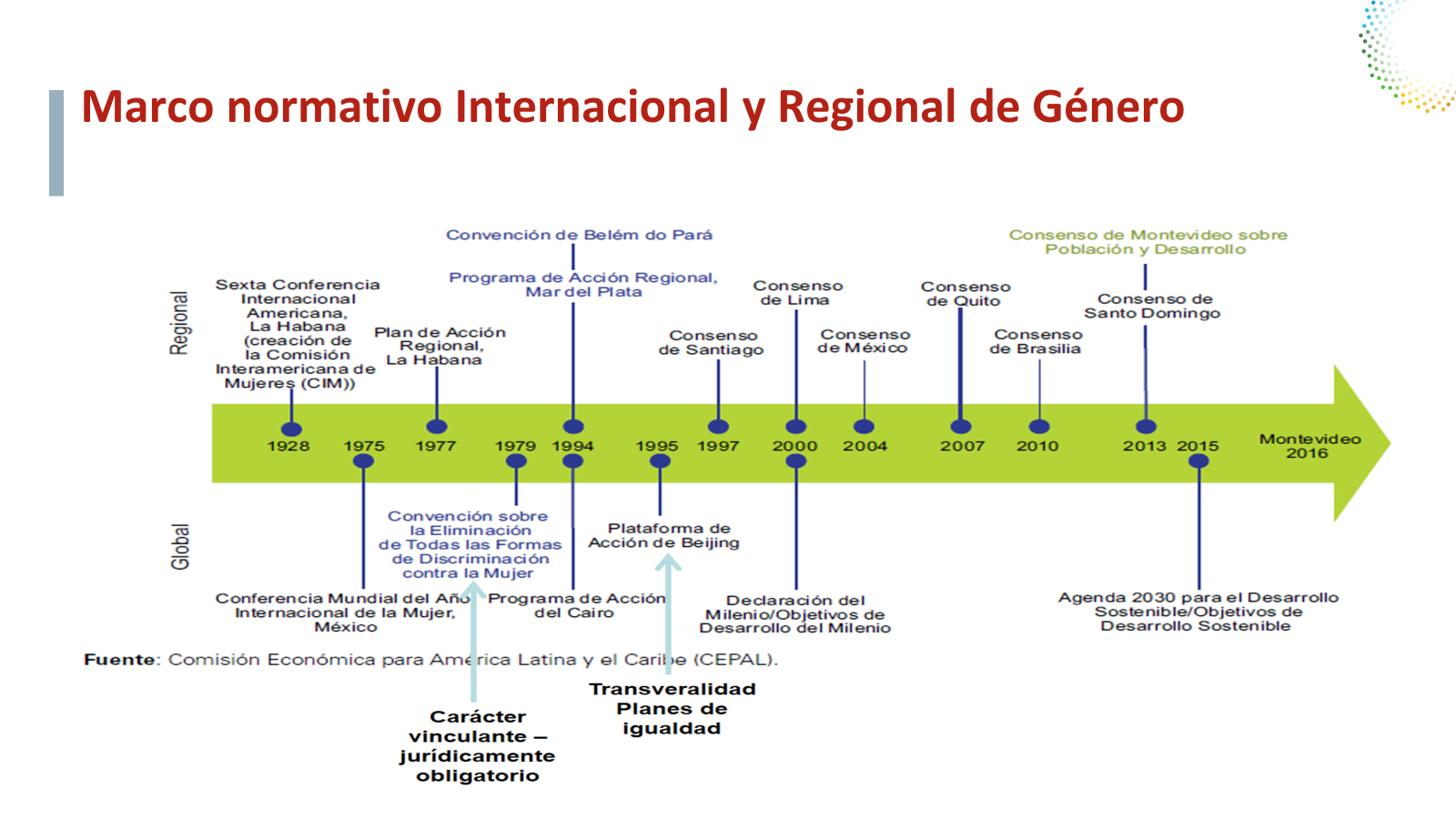
[Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/convencion_prevenir.doc)

[Convención de Belém Do Pará. Seguimiento de la XII Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT)](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/convencion_belem_seguimiento.doc)

[Consenso de Quito](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/consenso_de_quito.pdf)

Cupo Laboral Travesti para el Sector Público Nacional

Decreto 721/2020: estableció el **Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público**, que garantiza un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero, en un hecho histórico que busca reparar una desigualdad estructural que existe en la sociedad respecto a la población travesti trans.



**4.La brecha de género y el Sistema Tributario. Las deducciones en el Impuesto a las ganancias régimen asalariado y trabajadores autónomos. La Seguridad Social los regímenes asalariados, monotributistas y autónomos (6)**

**4.1. Nuestro Sistema Tributario discrimina en contra de las mujeres o las invisibiliza de alguna manera?** Cómo se refleja en la equidad de la imposición el tomar a cargo o delegar tareas de cuidado de niños, personas mayores o enfermas? Las figuras de los hogares monoparentales a cargo de mujeres ¿Discrimina nuestro impuesto a las ganancias implícita o explícitamente en contra de las mujeres?

Analicemos el sistema de deducciones en el Impuesto a las Ganancias en relación de dependencia, Autónomos y Monotributistas:

1. Ante la gran cantidad de hogares monoparentales integrados por mujeres y sus hijos la deducción del Cónyuge para los Hogares biparentales, invisibiliza y no reconoce la situación de las Jefas de Hogar que llevan adelante la doble tarea doméstica y de trabajo remunerado.
2. Para el caso de las trabajadoras autónomas no tienen derecho a la deducción especial de 4ta categoría.
3. Autónomos y Monotributistas no tienen derecho a una Licencia por Maternidad ni por Paternidad.
4. Licencias por Paternidad.
5. Incentivos Tributarios a las tareas de cuidado. Falta de deducciones para tareas de cuidado en Monotributistas. Aumento en autónomos.
6. Menores derechos a la Seguridad Social en Autónomos y Monotributistas frente a trabajadores asalariados.
7. Base tributación Bienes Gananciales los declara el marido. Invisibiliza a la mujer.

La revisión del sistema tributario desde la perspectiva de la CEDAW implica evaluar no sólo que el total recaudado sea suficiente para asegurar el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para varones y mujeres en condiciones de igualdad, **sino también que estos recursos sean recaudados de una manera consistente con el objetivo de alcanzar la igualdad sustantiva.** Si bien la CEDAW no incluye referencias concretas a las políticas tributarias, los principios generales de no discriminación e igualdad sustantiva consagrados en la Convención resultan aplicables a este campo de estudio.

La Recomendación General Nº 21 del Comité de la CEDAW ha interpretado que **“los principios de equidad, justicia y plena realización de todos son la base de una familia estable”** (párrafo 24). P

Un sistema tributario equitativo en términos de género requiere que las mujeres sean tratadas en condiciones de igualdad con los varones, como individuos autónomos e independientes, promoviendo no sólo la igualdad formal entre los sexos sino la igualdad sustantiva, **incluyendo la consolidación de relaciones familiares equitativas**. El análisis de los impuestos sobre las ganancias de las personas físicas constituye un buen punto de partida para la revisión del sistema tributario desde una perspectiva de género por tratarse de un impuesto personal sobre la renta puede analizarse tanto sobre las base de los individuos que grava como respecto de las distintas composiciones familiares que afecta.

Desde la perspectiva de la CEDAW, los impuestos sobre las ganancias de las personas físicas pueden analizarse en cuatro dimensiones:

1. El contenido mismo de las normas tributarias y su eventual contenido explícita o implícitamente discriminatorio
2. La incidencia del impuesto sobre varones y mujeres y hogares de diversa composición, por ejemplo hogares nucleares completos o incompletos (monoparentales)
3. Los incentivos que los impuestos determinan respecto de ciertas conductas; y su impacto en términos de desigualdad de género en los ingresos (Elson, 2006). Al analizar la normativa tributaria pueden identificarse sesgos explícitos o implícitos que den cuenta de discriminaciones de género.

A los efectos de lograr la equidad de género, puedo ocurrir que, inicialmente se precise de una medida que luzca inequitativa o discriminatoria, pero que sin embargo es necesaria para alcanzar, nivelar y corregir una inequidad previa.

En el análisis de la cantidad de mujeres asalariadas, monotributistas y autónomos, vemos la menor proporción de mujeres entre el segmento de asalariados, que otorga mejores beneficios de seguridad social, mayores deducciones de impuestos y a su vez invisibiliza a las mujeres Jefas de Hogares monoparentales, y la mayor proporción de mujeres en Monotributo y Casas Particulares, con formas más precarias de protección laboral y previsional.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Totales de Contribuyentes clasificados por Sexo (7)** | | | |  |  |
|  |  | **Total** | **Varones** | **Mujeres** | **No Informado** |
| Relación dependencia | | 6.464.047,00 | 4.153.271,00 | 2.309.838,00 | 938 |
| Autónomos |  | 478.058,00 | 351.866,00 | 126.029,00 | 163 |
| Monotributo | | 1.871.298,00 | 941.825,00 | 929.154,00 | 319 |
| Casas Particulares | | 417.670,00 | 12.172,00 | 405.431,00 | 67 |
| Totales |  | 9.231.073,00 | 5.459.134,00 | 3.770.452,00 | 1487 |
|  |  |  |  |  |  |
| **Porcentaje por Sexo del Contribuyente** | | | |  |  |
|  |  |  | **Varones** | **Mujeres** |  |
| Relación dependencia | |  | 64,25% | 35,73% |  |
| Autónomos |  |  | 73,60% | 26,36% |  |
| Monotributo | |  | 50,33% | 49,65% |  |
| Casas Particulares | |  | 2,91% | 97,07% |  |
| Totales |  |  | 59,14% | 40,85% |  |
|  |  |  |  |  |  |
| **Porcentaje por Tipo de Contribuyente** | | | **Varones** | **Mujeres** | **Diferencia** |
| Relación dependencia | |  | 76,08% | 61,26% | 14,82% |
| Autónomos |  |  | 6,45% | 3,34% | 3,10% |
| Monotributo | |  | 17,25% | 24,64% | -7,39% |
| Casas Particulares | |  | 0,22% | 10,75% | -10,53% |
| Totales |  |  | 100,00% | 100,00% |  |

**4.2 Los Impuestos como herramienta para la equidad de género**

La política fiscal del Estado afecta a los miembros de la comunidad de formas diversas, directa e indirectamente. Tanto en su vertiente de ingresos como de gastos, las políticas presupuestarias intervienen en la distribución de la riqueza y el ingreso resultantes del funcionamiento del sistema económico. Asimismo, este tipo de intervenciones del Estado afectan las decisiones de las personas respecto a diversos órdenes de la vida, y modelan por lo tanto, los comportamientos de los grupos sociales sobre los que actúan.

Como toda política económica, las acciones en materia de gastos e ingresos públicos tienen implicancias diferenciadas para varones y mujeres. Abordar la política fiscal desde la perspectiva de género, implica revelar estas implicancias y brindar elementos que permitan evaluar con mayor certeza el impacto de las políticas fiscales existentes, así como prever correctamente las consecuencias de cambios y reformas.

Existen abundantes antecedentes que dan cuenta de la trayectoria del análisis de género de la política de gasto público. Por el contrario, el abordaje de la política tributaria desde esta perspectiva es mucho más incipiente. Justamente es aquí donde este trabajo se pretende como contribución.

La investigación que se presenta en este documento se concentra en el análisis del impuesto a las ganancias sobre personas físicas vigente en Argentina, desde una perspectiva de género. La pregunta fundamental que se busca responder es qué elementos de la tributación a los ingresos de las personas refuerzan los roles tradicionales de género en la sociedad y la inequidad de género, y cómo puede fortalecerse la potencialidad de la tributación sobre los ingresos personales para actuar positivamente sobre el objetivo de alcanzar una equidad sustantiva entre los géneros.

¿Qué significa mirar los impuestos desde la perspectiva de género?

Las diversas formas en que el Estado recauda dinero para hacer frente a las necesidades del sector público, ya sea a través de la percepción de impuestos u otros cargos (como las tasas por el uso de bienes y servicios públicos) tienen un impacto directo sobre las personas que puede variar según su sexo, su situación laboral, el tipo de hogar en el que vive, etc. Es decir, las políticas tributarias, como toda política económica, no son neutrales a las características socio-económicas de las personas, entre ellas el género.

En las últimas décadas, varios estudios pusieron de manifiesto las inequidades existentes en políticas tributarias que podían aparecer como neutrales en términos de género. Estos aportes establecieron metodologías particulares para la revisión de estructuras tributarias con relación al cumplimiento de las obligaciones de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y analizaron los efectos de las políticas tributarias de países específicos, para varones y mujeres. La revisión del sistema tributario desde la perspectiva de la CEDAW implica evaluar no sólo que el total recaudado sea suficiente para asegurar el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para varones y mujeres en condiciones de igualdad, sino también que estos recursos sean recaudados de una manera consistente con el objetivo de alcanzar la igualdad sustantiva.

El análisis de los impuestos sobre las ganancias de las personas físicas constituye un buen punto de partida para la revisión del sistema tributario desde una perspectiva de género. Al tratarse de un impuesto personal sobre la renta puede analizarse tanto sobre la base de los individuos que grava como respecto de las distintas composiciones familiares que afecta. Desde la perspectiva de la CEDAW, los impuestos sobre los ganancias de las personas físicas pueden analizarse en cuatro dimensiones: el contenido mismo de las normas tributarias y su eventual contenido explícita o implícitamente discriminatorio; la incidencia del impuesto sobre varones y mujeres y hogares de diversa composición; los incentivos que los impuestos determinan respecto de ciertas conductas; y su impacto en términos de desigualdad de género en los ingresos.

Cuando el análisis se concentra en la incidencia tributaria, lo que estamos mirando es el peso relativo de los impuestos sobre la capacidad contributiva de las personas que tributan. En este sentido operan dos criterios habituales de evaluación, vinculados a la equidad que establece el sistema.

El primer criterio es el de la equidad horizontal. El mismo refiere al hecho que las personas que tienen un mismo nivel de capacidad contributiva, deberían tributar un mismo nivel de impuestos. Por ejemplo, el nivel de tributación de un hombre que gana $10000.- con la compra y venta de acciones, debería ser igual al de una mujer que gana $10000.- con su trabajo personal.

Pueden darse situaciones de inequidad horizontal, cuando existen rentas exentas, por lo que depende de cuál sea la fuente del ingreso, en algunos casos se tribute y en otros no. También se daría un caso de inequidad horizontal cuando algunos beneficios (por ejemplo, determinados créditos fiscales) estén disponibles para algunos tipos de ingreso, pero no para otros.

El otro criterio de evaluación es el de la equidad vertical. El mismo refiere al hecho que aquellas personas que tienen distinto nivel de capacidad contributiva, deberían tributar distinto nivel de impuestos. Por ejemplo, un ejecutivo que gana $500000.- al año con su trabajo personal en una compañía multinacional, debería tributar más que una empleada doméstica que gana $5000.- al año. Esto no ocurre, por ejemplo, cuando estas dos personas adquieren un bien de consumo que vale $100.- por el cual tributan $21.- de IVA. Para el ejecutivo, esto representa el 0,0042% de su ingreso anual. En cambio, para la empleada doméstica, esto representa casi el 0,5% de su ingreso anual. Es decir, si bien ambos están pagando el mismo monto de impuestos ($21), el peso de ese impuesto es relativamente mayor para la empleada doméstica que para el ejecutivo.

Un aspecto a tener en cuenta, es que si se quiere que los impuestos funcionen como instrumentos a favor de la equidad de género, puede ser necesario tratar de manera diferente a las personas, lo que en términos estrictos podría considerarse como una situación de inequidad horizontal. Esto es así, porque no se parte de una situación donde todas las personas, por caso las mujeres y los varones, se encuentren en un plano de igualdad, en relación con su inserción económica y su nivel de ingreso.

Por lo mismo, puede pensarse que una medida tributaria que tenga como objetivo estimular la inserción laboral de las mujeres, y que para ello realice, por ejemplo, algún tipo de exención impositiva al ingreso de las mujeres, o a la provisión de servicios de cuidado, que permita reducir su precio, no es en sí mismo una medida de discriminación, sino por el contrario, una medida que busca eliminar una situación de discriminación laboral que existe de hecho.

Es decir, para conseguir equidad sustantiva, diferentes grupos en la sociedad pueden requerir tratamiento diferente. Desde una mirada de género, podría promoverse, por ejemplo, que la incidencia impositiva sea menor para aquellos hogares que no repliquen el modelo de hogar de proveedor único, como una manera de estimular relaciones de género diferentes y más equitativas.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la tributación también genera incentivos o desincentivos a las personas. Y que los mismos pueden utilizarse para desafiar las relaciones de género existente. Por caso, la tributación puede promover o desincentivar ciertos consumos. Por ejemplo, puede utilizarse la tributación como una herramienta para promover el consumo de servicios de salud sexual y reproductiva, o de planificación familiar responsable.

La tributación también puede promover o desincentivar ciertos comportamientos, como es el caso de las decisiones de las personas respecto de su participación en el mercado laboral. En este sentido, puede utilizarse la tributación para incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral, superando las discriminaciones propias de este espacio. O bien, puede utilizarse la tributación para incentivar la participación de los varones en el trabajo no remunerado vinculado con las tareas de cuidado, lo que a su tiempo también puede redundar en mayor inserción laboral de las mujeres.

En definitiva, los impuestos pueden transformarse en una herramienta distributiva, y lo hacen cuando mejoran la inequitativa distribución del ingreso y la riqueza, cuando protege a la población más vulnerable, y cuando contribuye a transformar las inequitativas relaciones de género existentes.

El rasgo más notorio de la persistencia de la inequidad es el estancamiento de la tasa de actividad femenina. El crecimiento económico, la mayor oferta de puestos de empleo y la mejora relativa en los ingresos, no incentivaron la mayor participación laboral femenina sino que, por el contrario, promovieron estrategias familiares que las excluyen de la actividad laboral. Esta situación no resulta homogénea por estrato de ingreso. En el mercado laboral argentino, sigue operando una doble discriminación: por género y por condición económica de las personas. La tasa de actividad de las mujeres de menores ingresos es sustantivamente menor que la de mayores ingresos y la brecha de género resulta más amplia cuanto menor el quintil de ingreso. La presencia de niños y niñas pequeños en el hogar sigue siendo uno de los condicionantes fundamentales para la inserción laboral femenina, lo que se agrava cuanto menor es el nivel de ingreso del hogar.

Concluyendo se ha revisado el esquema de impuesto a las ganancias en Argentina desde la perspectiva de la equidad de género. La observación estuvo orientada por los principios de no discriminación e igualdad sustantiva de la CEDAW, con el objeto de identificar qué elementos de la tributación a los ingresos de las personas refuerzan los roles tradicionales de género en la sociedad y la inequidad de género, y cómo puede fortalecerse la potencialidad de la tributación sobre los ingresos personales para actuar positivamente sobre la equidad de género.

El impuesto a las ganancias de las personas físicas en Argentina se presenta como un régimen híbrido, al menos por dos razones. En primer lugar, porque si bien se instituye como un sistema de tributación individual, incorpora supuestos en los que se aplica una suerte de tributación conjunta para los integrantes del matrimonio, como en el caso de los ingresos por fuentes no laborales durante la vida conyugal. En segundo lugar, por el particular sistema de recaudación del impuesto, que establece diferencias para las categorías de contribución (trabajadores asalariados, trabajadores autónomos y monotributistas).

El principio de tributación individual constituye un valor positivo del sistema desde el punto de vista de la equidad de género, ya que *a priori* no desincentiva la generación de ingresos por parte de las mujeres, lo que sí podría suceder si la tributación fuese conjunta, ya que probablemente esta situación elevaría la tasa de contribución marginal del impuesto.

Un rasgo importante del sistema de tributación a las ganancias personales en Argentina es su segmentación en tres modalidades de tributación diferentes: la de las personas asalariadas, la de los trabajadores y trabajadoras independientes o autónomos, y la de los monotributistas.

Del análisis realizado se concluye que este último grupo se encuentra discriminado ya que no cuenta con los mismos beneficios fiscales a disposición de los trabajadores asalariados y autónomos. La sobre-representación de las mujeres entre las contribuyentes monotributistas (con respecto al porcentaje de mujeres asalariadas e independientes que tributan ganancias) torna particularmente relevante el hecho de que en esta categoría no se permita la suspensión del pago del tributo ante la ausencia de ingresos, ni se permitan deducciones ni desgravaciones de ningún tipo, ni siquiera las vinculadas con las cargas de familia.

Las deducciones permitidas por cargas de familia son de particular interés para un análisis de género. Aun cuando las normas no son claras respecto de la justificación de la existencia de tales deducciones. Si se justificaran por el costo adicional en que debe incurrirse para atender las necesidades de cuidado de las personas dependientes, queda claro que el monto de las deducciones resulta insuficiente para cubrir estos costos.

Un rasgo positivo del esquema en Argentina es que estas deducciones son permitidas para los contribuyentes de ambos sexos, con independencia de su estado civil, exclusivamente en lo que respecta a los hijos/as, ascendientes y descendientes.

El análisis realizado respecto del impacto que tienen los impuestos directos sobre las distintas composiciones familiares permite algunas conclusiones generales:

1. *Discriminación formal en las normas de impuesto a las ganancias:* en términos generales, las normas que regulan el impuesto a las ganancias bajo sus diferentes modalidades de percepción no resultan formalmente discriminatorias. Existe, sin embargo, una situación discriminatoria en la regulación en cuanto se atribuye a la esposa sólo algunas de las rentas que puede obtener durante el matrimonio.
2. *Discriminación en perjuicio de los hogares encabezados por parejas de hecho*: bajo la modalidad aplicable a los trabajadores asalariados y a los contribuyentes autónomos (en las que se aplican deducciones por cargas de familia) el primer tipo de hogar enfrenta una carga tributaria más gravosa que el segundo. Ello se debe a la imposibilidad de que el perceptor de ingresos se beneficie de la deducción por cónyuge a cargo que la Ley de Impuesto a las Ganancias otorga a las parejas casadas.
3. *Discriminación en perjuicio de los hogares monoparentales*: Los hogares monoparentales enfrentan una carga tributaria más gravosa que los restantes tipos de hogares analizados, bajo la modalidad de recaudación del impuesto aplicable a trabajadores asalariados y autónomos. Esto obedece a dos razones: en primer lugar, por la base individual de la contribución frente al mismo nivel de ingreso global, el hogar con dos perceptores no tributa ganancias porque, individualmente considerados, ninguno alcanza el mínimo no imponible. En segundo lugar, opera el efecto de las deducciones por carga de familia: en los hogares monoparentales no pueden realizar la deducción por cónyuge en su ganancia neta, lo que determina una mayor base imponible y, dado el carácter progresivo de las alícuotas de contribución, en un mayor nivel de imposición.
4. *Discriminación en perjuicio de los hogares encabezados por monotributistas*: Los hogares encabezados por parejas casadas en que ambos cónyuges perciben ingresos enfrentan una carga tributaria más gravosa bajo la modalidad aplicable a monotributistas que bajo la modalidad correspondiente a los trabajadores asalariados. Dicha diferencia se debe a que el régimen legal aplicable a los monotributistas no prevé mínimos no imponibles, no permite deducciones por cargas de familia ni de ningún otro tipo.
5. *Diferencias en la cobertura de seguridad social.* Tanto los trabajadores asalariados como los contribuyentes registrados como autónomos o adheridos al régimen simplificado del monotributo realizan pagos con destino a la seguridad social. La enorme disparidad entre los pagos que se hacen en este concepto se traduce luego en importantes diferencias en cuanto a los beneficios que reciben. La cobertura de licencia por maternidad, por caso, sólo se encuentra disponible para las trabajadoras asalariadas. No existe un beneficio similar para los contribuyentes del impuesto a las ganancias registrados como autónomos ni para los pequeños contribuyentes. Tampoco las trabajadoras de servicio doméstico (ni aun cuando se trata de una relación de trabajo dependiente, debidamente registrada) cuentan con cobertura de seguridad social para el caso de maternidad.

Teniendo en cuenta que las mujeres tienden a estar sobre representadas entre las contribuyentes adheridas al régimen simplificado del monotributo, la imposibilidad del régimen de realizar deducciones por cargas de familia o por pagos realizados a trabajadoras de servicio doméstico (recurso generalmente utilizado para las mujeres que ingresan al mercado de empleo, ante la ausencia de servicios de cuidado infantil) tiene un impacto importante. Por otra parte, es alarmante la ausencia de prestaciones de seguridad social vinculadas con la maternidad para todos los casos con la única excepción de las trabajadoras asalariadas.

En definitiva, la tributación sobre los ingresos personales en Argentina manifiesta algunos elementos de discriminación explícita e implícita contra las mujeres que deberían corregirse a los efectos de mejorar su potencialidad para fortalecer la equidad de género.

Respecto de la segunda, debería tenderse a un sistema más homogéneo, que no penalice situaciones particulares de configuración familiar y de nivel de ingreso. Particularmente, debería corregirse la discriminación contra los hogares monoparentales (y las parejas de hecho), así como contra los trabajadores independientes de bajos ingresos monotributistas). Dado que en estas manifestaciones las mujeres se encuentran sobre- representadas, esta corrección promovería mayor equidad de género.

Finalmente, deben fortalecerse aquellos elementos que favorecen la equidad de género. El principio de tributación individual es uno de ellos. Como se ha explicado, este es un elemento imprescindible si se quiere que el sistema de tributación sobre los ingresos no desincentive la incorporación de las mujeres al mercado laboral. La posibilidad de que las mujeres cuenten con ingresos propios, es una necesidad a su autonomía económica, y por lo tanto, el sistema de tributación debe ir en consonancia con este imperativo.

Específicamente, debería promoverse el desarrollo de una política pública de cuidado, que garantice el acceso a servicios de cuidado (infantil y de personas mayores y enfermas) para todas aquellas personas que lo requieran, en condiciones de equidad, tanto en el acceso, como en la calidad. Si existiese un desarrollo en este sentido, la existencia de las deducciones por carga de familia en la tributación a las ganancias personales podría revisarse.

Las conclusiones del análisis realizado permiten sugerir algunas recomendaciones preliminares:

1. Para profundizar el análisis de las implicancias del sistema tributario sobre la equidad, general y de género, es imprescindible contar con información relevante disponible. En este sentido, una primera necesidad imperiosa es que el gobierno revea su política de desmantelamiento del sistema estadístico nacional, manipulación de las estadísticas disponibles, y ocultamiento de la información. Sólo partiendo de un diagnóstico lo más riguroso posible, pueden construirse políticas públicas sensatas. Información estadística confiable, de buena calidad, con sistematización período, y público acceso, son requisitos imprescindibles.
2. En esta misma línea, es necesario que la Administración de Ingresos Públicos analice los ingresos provenientes de la recaudación tributaria desagregando la información por sexo, y que prepare sus informes incorporando esta variable.
3. Deberían analizarse los mecanismos apropiados para contrarrestar los efectos indeseados de los impuestos sobre las distintas composiciones familiares.
4. Sería aconsejable incorporar a la ley de impuesto a las ganancias una disposición que expresamente faculte a los dos integrantes de parejas, tanto casadas como de hecho, a computar todas las deducciones en concepto de cargas de familia (incluyendo la correspondiente a la pareja).
5. En el mismo sentido, a efectos de lograr una mayor equidad entre los distintos tipos de hogares, correspondería prever la posibilidad de que los hogares monoparentales computen las deducciones por cargas de familia al doble.
6. Todo lo anterior podría revisarse integralmente mediante la implementación de un sistema integrado de transferencias fiscales, que distribuya beneficios universales por cargas de familia, y se financie de manera progresiva.
7. Resulta imperioso revisar la larga lista de exenciones en el impuesto a las ganancias, que por las múltiples razones detalladas en este trabajo, son fuente de inequidad vertical y horizontal.
8. Finalmente, es imprescindible establecer los mecanismos adecuados que otorguen cobertura de seguridad social en lo referente a la maternidad en otras formas de empleo, además del caso del trabajo asalariado.

La evaluación de estos aspectos no debería estar ausente de las consideraciones de funcionarios/as e integrantes del Congreso Nacional al discutir cambios en las políticas tributarias. La perspectiva de género, con el objeto de visibilizar el impacto diferencial que los tributos pueden tener sobre varones y mujeres y sobre sus distintas composiciones familiares, debería integrarse a la discusión de un sistema tributario para la República Argentina.

**5. a economía del cuidado. El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. La crisis del cuidado.**

Los cuidados, un sector económico estratégico “Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto.” Informe elaborado por el Ministerio de Economía. Secretaría de Política Económica. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

La ley 27.532 dispuso que el INDEC realizará, como un módulo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), una Encuesta Nacional del Uso del Tiempo – ENUT - a fin de registrar en la Cuenta Satélite de las Cuentas Nacionales la incidencia en el PBI del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, de autocuidado, con perspectiva de género. La primera ENUT se realizará en el año 2021, pero sin embargo contamos con este relevamiento previo del Ministerio de Economía que arroja luz sobre la dinámica de este Sector Económico que es el trabajo invisible que hace posible el desempeño de todos los sectores de la Economía.

El Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado (TDCNR) es el trabajo de preparación de alimentos, higiene doméstica, cuidado de niños, personas mayores y enfermas, tareas de apoyo escolar, que crean el entorno propicio para que se pueda trabajar, estudiar o disfrutar del ocio. Nueve de cada Diez mujeres realizan estas tareas que significan 6,4 horas diarias, ellas dedican tres veces más tiempo que los varones.

“…Esta distribución asimétrica contribuye a explicar que su participación en el mercado laboral sea más baja que la de los varones. También incide en que tengan trabajos más precarios, que implican a su vez una mayor desprotección social; por ejemplo no tener acceso a una obra social y, en un futuro, tener una mayor dificultad para acceder a una jubilación por no tener aportes. Las mujeres presentan mayores niveles de desocupación, ganan menos y, por consiguiente, son más pobres. En este sentido, es imprescindible entender que las condiciones del trabajo remunerado están estrechamente ligadas a cómo se resuelven las tareas no remuneradas…”

Sin embargo este trabajo doméstico queda invisibilizado al no ser tomado en cuenta en el cómputo del PBI ni en las cuentas nacionales, monetizar y estimar el TDCNR es una forma de poner en primera plana el aporte de este sector indispensable para poner la economía en funcionamiento.

**Las mujeres realizan más del 75% de las tareas domésticas no remuneradas**. El 88,9% de las mujeres participan de estas tareas y les dedican en promedio 6,4 horas diarias. Mientras tanto, sólo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, a los que les dedican un promedio de 3,4 horas diarias.

Las tareas domésticas y de cuidado no remunerado aportan el 16% del PBI, más que el Sector Comercio con el 13% y la Industria con el 13,2% , se trata de unas 96 millones de horas diarias y 4.000.000 millones de pesos , resultantes de monetizar esta cantidad de horas de trabajo doméstico que se realizan en todos los hogares argentinos, todos los días.

El Informe también analiza cómo esta situación se ha agravado con la Pandemia de Covid-19, mientras que muchos sectores registraron caídas en su nivel de actividad, el trasladar las tareas escolares y todas las tareas domésticas de alimentación y limpieza al hogar, ocasionó que la participación de las TDCNR en el PBI ascendiera a el 21,80%.

Lejos de apagarse con la Pandemia, la Economía del Cuidado se enciende y sostiene todo el entramado social.

Tasa de participación y tiempo promedio dedicado a tareas domésticas y de cuidados no remuneradas por género

Tabla

Descripción generada automáticamente

**5.1 La crisis del cuidado**

En numerosos países se viene dando la crisis de los cuidados, que podríamos definir como la dificultad de numerosos sectores de la población para cuidarse, cuidar o ser cuidados. Esta crisis se genera con una desestabilización del reparto de las tareas de cuidado en el hogar, la incorporación de la mujer al mercado laboral ocasionó una menor oferta de trabajo de cuidado, el aumento de las expectativas de vida y el envejecimiento de la población por sobre los 80 años , lleva a la necesidad de mayores cuidados a adultos mayores, al rígido sistema capitalista que divide entre productivo ( salario remunerado ) y cataloga como no productivo al trabajo doméstico y de cuidado que sostiene el entramado social, lo que hace posible a su vez el trabajo remunerado. A su vez las políticas neoliberales de recorte de gastos sociales junto con la negativa de los hombres de hacerse cargo de las tareas del hogar, ha desembocado en lo que se ha llamado la crisis o las crisis del cuidado, que es un problema social de gran magnitud. Pero como toda crisis ofrece una oportunidad para poner en primer plano la importancia del cuidado y de la reproducción como motor no visible de la economía, la brecha de género que subyace en esta relación. Pone de relieve el vínculo entre el bienestar social y el beneficio económico. Propone repensar los principios sobre los que se erige el sistema. Si las mujeres se incorporan cada vez más al trabajo remunerado y la función pública, quiénes se hacen cargo de cuidar a niños, ancianos y enfermos, tareas históricamente asumidas por las mujeres. Ante el envejecimiento poblacional qué cantidad de cuidadores de la tercera edad serán necesarios dentro de 10 , 20 años para cubrir la misma? Estamos generando capacitaciones y políticas sociales que cubran estas necesidades de aquí a 10, 20 , 30 años vista?

Por un lado esta crisis pone el foco en las dificultades para numerosos grupos poblacionales ante la ausencia de funciones de cuidado: cuidar, cuidarse o ser cuidados , por otro plantea la oportunidad de poner sobre el tapete el trabajo que hasta ahora ha sido invisible y que pasa a ser visible, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que como vimos en el punto anterior es la red laboral silenciosa que sostiene todo el sistema económico y social con una amplísima participación en el PBI.

A modo de reflexión les planteo estas cifras : según estimaciones poblacionales del Indec, en el año 2020 hay 1.200.000 personas mayores de 80 años aproximadamente, las que en el año 2030 serán 1.730.000 y para el año 2040 unas 2.373.000, está preparada nuestra sociedad para asumir mediante cuidadores capacitados e instituciones el aumento en casi 1 millón de personas de más de 80 años?

**6. Conclusiones**

Sin duda la brecha de género se corresponde con un entramado social y económico de larga data , el que no se resuelve con una legislación puntual y draconiana, sino con un haz de leyes , regulaciones y concientización de la población respecto a la necesidad de ir hacia un cambio de paradigma, que tendrá su correlato en las estructuras sociales.

La brecha de género desde el punto de vista de la autonomía económica, puede ser reducida progresivamente con la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, incentivando el principio de igual remuneración por igual tarea y deducciones impositivas para Jefas de Hogares Monoparentales, así como mayores Deducciones por Hijos, o el llamado Bono por hijo al estilo chileno.

Fomentar la capacitación y contratación de cuidadores de niños, enfermos y personas de la tercera edad. Con normativas laborales e impositivas que las promocionen.

En el plano previsional, para lograr cierta equidad prorrogar las moratorias para que las mujeres puedan acceder a un beneficio previsional, o que vía las empresas se puedan regularizar aportes .

Revalorizar socialmente el trabajo doméstico y de cuidado como sostén de toda la economía Ley EUT a ser ejecutada por el INDEC.

En suma repensar el sistema tributario y previsional para que sea funcional a la reducción de la brecha de género, necesaria para lograr el punto de partida inicial de la Equidad de Género.

Notas:

1. Basado en el Curso de Inducción – Iniciativa Spolight “Capacitación en Género” del ICAP Instituto de Capacitación Parlamentaria de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, para la Ley Micaela febrero de 2020.
2. Datos del BESS Boletín Estadístico de la Seguridad Social a Junio de 2020, el mismo se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/bess>

1. Datos del INDEC, Indicadores Demográficos. www.indec.gob.ar
2. Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Indec Segundo Trimestre 2020.
3. Basado Informe del Indec “Mercado de Trabajo. Tasas e Indicadores Socio-Económicos. (EPH) Segundo Trimestre 2020.
4. Basado en el Documento de trabajo N°67 “Los impuestos como herramientas para la Equidad de Género el caso del impuesto a las ganancias sobre las personas físicas en Argentina” de Natalia Gherardi y Corina Rodríguez Enríquez. Diciembre de 2008. CIEPP Centro Interdisciplinario para el Estudio de las Políticas Públicas y ELA Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
5. Datos del BESS Boletín Estadístico de la Seguridad Social a Junio de 2020, el mismo se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/bess>

Resumen : La brecha de género laboral, previsional y del impuesto a las ganancias en la República Argentina.

Género es el proceso mediante el cual los individuos se convierten en hombres o mujeres, adquiriendo atributos de masculinidad o femineidad. Mientras que el sexo es un atributo biológico, el género es un concepto relacional que define las relaciones de poder, sociales y la construcción de la sexualidad.

**Identidades y sexualidades**

**IDENTIDAD DE GÉNERO: refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.**

**ORIENTACIÓN SEXUAL: refiere a la “capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”.**

**“Autonomía” : “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles”** (CEPAL, 2011).

Tres son las autonomías a lograr para reducir la brecha de género: la Autonomía física, la Autonomía económica y la Autonomía en la toma de decisiones.En análisis de la tributación, la situación laboral y previsional , lo podemos enmarcar en las Autonomías de toma de decisiones y Económica.

Nuestra Constitución Nacional en la reforma de 1994, incorpora a la CEDAW Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer ( Naciones Unidas 1979) dándole jerarquía constitucional.

Variada legislación otorga autonomía física ( leyes sobre femicidios, Ley Micaela, Ligadura Tubaria y Vasectomía, Ley contra la Trata, etc) autonomía económica ( Ley de contrato de trabajo principio de no discriminación , igual remuneración por igual tarea, ley economía del conocimiento, normativas de la OIT y del Ministerio de trabajo, Moratoria para mujeres, AUH, etc) y autonomía en la toma de decisiones ( ley del voto femenino, ley de cupo, resoluciones de IGJ para autoridades societarias, ley de cupo sindical, ley de paridad de género, etc)

La invisibilidad del Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado, junto con la Crisis del Cuidado , ha puesto sobre el tapete la medición del TDCNR lo que se hará posible gracias a una ley sancionada especialmente al respecto y que llevará a cabo el INDEC, indicadores previos desarrollados por el Ministerio de Economía dan cuenta de la importancia porcentual en el PBI del TDCNR . Esta encuesta junto con el desarrollo del Censo Nacional el año entrante, postergado debido a la pandemia , arrojará luz en detalle sobre la conformación y los recursos de las familias argentinas.

Analizando los índices de trabajo asalariado y remunerado femenino vemos la precariedad de los puestos de trabajo , el bajo valor horario y la brecha salarial , aún en actividades consideradas lideradas por las mujeres ( docencia)

En los índices de desempleo , vemos ratios muy preocupantes en mujeres jóvenes de menos de 29 años, mientras que los mejores números de empleo se dan en Jefes de Hogar. Más del 90% de los trabajadores de Casas particulares son mujeres. Un sector con un bajo valor horario, aún en el sector que representan mayoría y se trata de trabajo remunerado, es el más bajo en valor horario.

La informalidad del trabajo femenino, el bajo valor horario, la brecha salarial respecto a los varones, la intermitencia del trabajo femenino , hace que la densidad de aportes para acceder a beneficios previsionales sea un 10% inferior a la de los varones. Lo que se avecina es un umbral de 500.000 mujeres aproximadamente que no podrían jubilarse. Actualmente existe una moratoria previsional que permite completar aportes para que las mujeres puedan jubilarse , pero no la totalidad de los mismos ( 30 años ).La moratoria de las jubilaciones para las amas de casa fue una política de género sin proponérselo.

Es fundamental el rol del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Género y Diversidades y de las entidades sindicales para poder concretar condiciones dignas laborales y trato igualitario en el trabajo femenino.

El impuesto a las ganancias al permitir la deducción del cónyuge que no tiene ingresos , y no establecer ninguna deducción adicional a las madres de Hogares Monoparentales con hijos que son Jefas de Hogar, invisibiliza la situación de miles de mujeres que llevan adelante el doble rol de trabajo remunerado y no remunerado.

La brecha de género desde el punto de vista de la autonomía económica, puede ser reducida progresivamente con la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, incentivando el principio de igual remuneración por igual tarea y deducciones impositivas para Jefas de Hogares Monoparentales, así como mayores Deducciones por Hijos, o el llamado Bono por hijo al estilo chileno.

Fomentar la capacitación y contratación de cuidadores de niños, enfermos y personas de la tercera edad. Con normativas laborales e impositivas que las promocionen.

En el plano previsional, para lograr cierta equidad prorrogar las moratorias para que las mujeres puedan acceder a un beneficio previsional, o que vía las empresas se puedan regularizar aportes .

Revalorizar socialmente el trabajo doméstico y de cuidado como sostén de toda la economía Ley EUT a ser ejecutada por el INDEC.

En suma repensar el sistema tributario y previsional para que sea funcional a la reducción de la brecha de género, necesaria para lograr el punto de partida inicial de la Equidad de Género.