

NACIONES UNIDAS

**COMISIÓN ECONÓMICA
PARA AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE - CEPAL**



Distr.
LIMITADA

LC/L.1905
2 de junio de 2003

ORIGINAL: ESPAÑOL

**INFORME DE LA REUNIÓN REGIONAL DE EXPERTOS: EL IMPACTO DE GÉNERO DE
LA REFORMA DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA**

(Santiago de Chile, 10 y 11 de marzo de 2003)

ÍNDICE

	<i>Párrafo</i>	<i>Página</i>
A. ASISTENCIA Y ORGANIZACIÓN DE LA REUNIÓN.....	1-4	1
Lugar y fecha de la reunión	1	1
Asistencia.....	2	1
Organización de los trabajos.....	3	1
Documentación	4	1
B. TEMAS DE DEBATE.....	5-36	2
C. CONSENSOS Y DESAFÍOS	37-49	6
D. CONCLUSIONES	50-53	7
E. PROPUESTAS	-	8
F. INVESTIGACIONES COMPLEMENTARIAS.....	-	9
Anexo 1: Lista de participantes	-	11
Anexo 2: Documentación	-	14

A. ASISTENCIA Y ORGANIZACIÓN DE LA REUNIÓN

Lugar y fecha de la reunión

1. La reunión, organizada por la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se realizó en Santiago de Chile, en la sede de la CEPAL, los días 10 y 11 de marzo de 2003.

Asistencia

2. Asistieron a la reunión autoridades y especialistas de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos y Panamá, pertenecientes a oficinas nacionales de la mujer, ministerios del trabajo y de hacienda, intendencias de pensiones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organizaciones no gubernamentales y universidades. Se contó asimismo con la participación especial del Secretario de Previsión Social de Brasil.

Organización de los trabajos

3. Los trabajos de la reunión se organizaron según la siguiente agenda:

1. Sesión inaugural
2. Presentación del proyecto “El impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina”
3. Presentación y comentario de los estudios nacionales sobre Bolivia, Colombia, El Salvador y Brasil
4. Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile
5. Diferencias provocadas por factores demográficos
6. Derecho y reforma previsional
7. Síntesis de conclusiones e identificación de agenda de investigación
8. Clausura

Documentación

4. En el curso de la reunión se distribuyeron los documentos elaborados en el marco del proyecto “El impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina”, también disponibles en la página web de la Unidad Mujer y Desarrollo (<http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/pensiones/default.htm>), así como otros preparados por la Organización Internacional del Trabajo y la División de Población de la CEPAL - Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).

B. TEMAS DE DEBATE

5. Los participantes identificaron un conjunto de temas relevantes para el análisis de la reforma de pensiones desde una perspectiva de género, entre los cuales se destacaron los siguientes:

a) Medidas que favorecen la equidad

6. Según señalaron los participantes, los factores que provocaban la inequidad de género en los sistemas de pensiones se vinculaban al mercado laboral, a la diferente forma en que la transición demográfica afectaba a hombres y mujeres, a la discriminación de género en las leyes e instituciones y a la falta de políticas específicas sobre equidad en materia previsional.

7. Se presentaban opiniones divergentes, se indicó, llegado el momento de determinar quién debía asumir el costo y la responsabilidad de las acciones destinadas a impulsar la equidad de género. En cuanto a las políticas, se consideró que las estrategias en favor de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral no bastaban para hacer frente a las diferencias entre mujeres y hombres. Era necesario garantizar la igualdad de trato y de resultados de acuerdo con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

8. Se identificó una serie de medidas que permitirían mejorar la situación de las mujeres dentro del sistema de pensiones, debatiéndose si éstas deberían tener el carácter de subsidios, transferencias, compensaciones u otras medidas de acción positiva.

9. Con respecto a las transferencias a las mujeres, se señaló que si se optaba por realizarlas habría que determinar a qué grupos se dirigirían, por ser distinta la situación de las trabajadoras formales, las independientes y las que no contaban con un ingreso propio. La respuesta no era sencilla y dependía de las características, prioridades de política y cálculos de cada país.

10. Los sistemas de capitalización podían igualar la situación de mujeres y hombres mediante compensaciones. Tal era el caso de Brasil, donde se otorgaba a las mujeres un bono de cinco años de cotización. No obstante, en ese país no existía un sistema de capitalización individual, sino de capitalización nacional con cuentas individuales, ya que allí la reforma no había sido estructural y se había mantenido el régimen de reparto y la administración pública del sistema, así como el beneficio definido para las jubilaciones por edad, mientras que la opción alternativa de jubilación era por tiempo de cotización.

11. Se afirmó que los sistemas de capitalización individual puros eran discriminatorios por el efecto de las diferencias en cuanto a ingreso y, por ende, a capacidad de ahorro entre las personas. En ese contexto, las compensaciones no parecían ser suficientes y había que pensar en sistemas mixtos y complementarios en materia de acceso y de financiamiento.

12. Se sugirió que la alternativa eran los sistemas mixtos propiamente dichos, es decir aquellos en que los componentes público y privado con alguna base contributiva se complementaban y no competían entre sí, como sucedía en los sistemas paralelos, ya que experiencias como la registrada en Colombia mostraban que estos últimos repetían la tendencia a la selección adversa presente en los sistemas puros de capitalización individual, debido a que el componente privado del sistema capturaba a los afiliados jóvenes y de más alto ingreso, quedando las personas mayores en el componente público.

13. También se planteó la alternativa de establecer un fondo de solidaridad como el existente en Colombia, pero se señaló que esto sólo sería viable en países con bajas tasas de informalidad, ya que tales fondos se creaban con recursos provenientes de trabajadores formales, con cierto nivel de ingresos, y tenían una función distributiva. Sin embargo, en la región el porcentaje de informalidad era bastante alto, con excepción de Costa Rica, donde se mantenían tasas de alrededor de 30%.

14. Se recordó que la desigualdad de género había sido construida culturalmente a lo largo de la historia y que, por lo tanto, debía ser superada socialmente y mediante políticas públicas. El sistema previsional tenía que servir a los objetivos sociales de equidad y, por ende, incluir compensaciones para resarcir a las mujeres por la discriminación de que son objeto en el mercado laboral y por el trabajo reproductivo que realizan.

15. No obstante, la dimensión del trabajo reproductivo sólo podía incorporarse de manera parcial, ya que en ese plano era imposible desvincular totalmente los aportes de los beneficios. A pesar de ello, todo sistema de seguridad social debía tender al otorgamiento de una pensión universal subsidiada y de un ingreso mínimo para las personas adultas mayores, aun rompiendo el principio contributivo.

16. Se reconoció que la discriminación de género tenía múltiples causas y que era preciso enfrentarla integralmente con políticas laborales, sociales, económicas y referidas al envejecimiento. Este enfoque sistémico debía incluir, necesariamente, la política sobre protección social y pensiones.

17. La discriminación de género en el sistema de pensiones podía encararse mediante distintas medidas, pero todas legalmente consagradas. Se destacó, asimismo, la perspectiva transformadora del concepto de discriminación contenido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, según el cual quedan calificadas como discriminatorias aquellas acciones que, aunque no tengan expresamente ese carácter, se tornan en tales por sus resultados.

b) Sostenibilidad del sistema y aspectos financieros

18. Una de las preguntas centrales fue cómo lograr la viabilidad financiera del sistema para no penalizar a las generaciones futuras. Había que abandonar el dilema entre derechos y restricciones financieras, característico de muchos discursos. Una política pública previsional fundada en los derechos debía basarse en una fórmula equitativa de financiamiento y redistribuir socialmente los costos de la reforma, teniendo en cuenta los principios de universalidad, solidaridad y eficiencia.

19. Además, se recordó que en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se establecía la obligación de los estados de no supeditar los derechos adquiridos a las capacidades fiscales y en ese sentido se pronunciaba el Comité encargado del seguimiento de dicho convenio.

20. Se señaló que en El Salvador se habían interpuesto demandas de inconstitucionalidad contra la ley de pensiones debido a que no respetaba los derechos adquiridos o el mismo nivel de beneficios otorgado por el sistema antiguo.

21. En Chile, la reforma de pensiones había implicado un alto costo fiscal, parte del cual estaba determinado por las pensiones mínimas y asistenciales que garantizaba el Estado, cuyos destinatarios

eran en su mayoría mujeres. Se vaticinaba un similar futuro al sistema salvadoreño, no sólo en cuanto a efectos fiscales y escasa cobertura, sino también a sus impactos sobre la equidad.

22. Los factores demográficos tenían costos fiscales que debían contrastarse con los costos de los sistemas previsionales, restando los primeros de los segundos. Los sistemas previsionales no podían ser los mismos para las distintas etapas de la transición demográfica, ya que era preciso tomar en cuenta factores de cada realidad nacional, como el crecimiento de la población urbana y rural.

23. Se señaló que un déficit en un determinado contexto no necesariamente significaba lo mismo en otro. Así, por ejemplo, el déficit existente en el sistema previsional de Brasil podía considerarse “positivo”, ya que había permitido ampliar la cobertura y el monto de los beneficios en torno de 24% como valor promedio. Este déficit se concentraba en el área rural y había tenido efectos muy favorables para la superación de la pobreza. Si no hubiera existido este pasivo habría sido necesario destinar otros recursos para hacer frente al aumento de la pobreza.

24. La política tributaria era la columna vertebral de los compromisos asumidos por una sociedad en materia de ingresos y gastos. Las políticas fiscales tenían que reflejar las prioridades de la sociedad, por lo que debían estar precedidas de consensos. También era preciso que los pactos fiscales contaran con la presencia y las voces de los distintos actores sociales.

c) Edad de jubilación y tablas de mortalidad

25. Se debatió sobre las ventajas de igualar la edad de jubilación entre mujeres y hombres o de mantener la diferencia, incluso ampliándola según grupos socioeconómicos determinados, ya fueran urbanos o rurales, como por ejemplo los situados por debajo de determinado nivel de ingresos.

26. Se concordó en que debido a que los años de cotización requeridos a distintas edades de jubilación impactaban diferencialmente a hombres y mujeres, era necesario informar a las personas —y sobre todo a las mujeres— de las consecuencias de adelantar su jubilación.

27. En Bolivia, México y Perú se había homologado la edad de jubilación para mujeres y hombres. Se previno que si se consideraba esta alternativa había que hacerlo en forma gradual e informando previamente a la población acerca de las razones que justificaban la adopción de tal medida.

28. Se acotó que en el caso de Bolivia, como en el de la mayoría de los países, la edad legal de jubilación no era obligatoria, sino tan sólo una referencia, ya que el factor determinante era haber acumulado un fondo suficiente para la jubilación. Esto hacía que la persona afiliada pudiera controlar cuántos años aportaba y así proteger su pensión. Al respecto se señaló que la edad legal de retiro, aunque no fuera obligatoria, constituía un mecanismo de presión, y más aún si los afiliados no gozaban del derecho a la información.

29. En todos los países que habían efectuado reformas estructurales del sistema de pensiones se utilizaban tablas de mortalidad diferenciales entre la expectativa de vida masculina y femenina, lo que incidía en el cálculo de las pensiones en perjuicio de las mujeres. En Argentina, además, se aplicaban las tablas GAM-71, diseñadas para Estados Unidos, que no correspondían a la realidad nacional y, junto con ellas, había otros factores que incidían en la determinación del monto de las prestaciones, tales como el estado civil y los beneficios del componente público del sistema.

30. Se destacó el caso de Brasil, donde se utilizaban tablas únicas de mortalidad para ambos sexos en el cálculo de las pensiones y las edades de jubilación diferían según áreas urbanas y rurales. Asimismo, se resaltó el “factor previsional” como fórmula paliativa y alternativa a una edad mínima de jubilación, ya que tenía la ventaja de endogeneizar la evolución de la esperanza de vida en la fórmula de cálculo de las pensiones y, además, constituía un incentivo para que las personas retrasaran su jubilación.

d) Transparencia del sistema

31. Se debatió acerca del grado de transparencia que posibilitaban el sistema de capitalización individual y el de reparto, respectivamente. Se planteó que el primero propiciaba una mayor transparencia, ya que la contabilidad individual hacía más fácil conocer los beneficios y los costos. Además, era menos susceptible de ser cooptado por grupos privados organizados para su propio interés. Al respecto también se sostuvo que las cuentas individuales no eran exclusivas de los sistemas de capitalización individual y que, en la práctica, las reformas habían tenido muchos problemas de transparencia. Así, en países como Colombia era difícil que una persona afiliada supiera si efectivamente estaba cotizando, ya que tales aportes se hacía por intermedio de los empleadores, o estuviera informada sobre la rentabilidad de sus fondos.

32. En el mismo sentido, se sostuvo que en Argentina era improbable que los trabajadores ejercieran control sobre los aportes que debían efectuar los empleadores, dada la relación de subordinación que existía entre ambos y el contexto de desocupación y trabajo precario.

33. También se señaló que los sistemas públicos de reparto podían ser transparentes, ya que no había nada en su diseño que les impidiera alcanzar tal carácter, mientras que los sistemas privados de capitalización individual tenían particularidades que obstaculizaban la transparencia. En ese plano se destacó que si los fondos previsionales seguían la tendencia de los capitales, que eran invertidos y trasladados entre distintos países, se dificultaría el logro de la transparencia, ya que los gobiernos perderían control sobre esos fondos. Tal situación podía agravarse si el sistema financiero propiciaba que los afiliados ya no se consideraran como ciudadanos, sino como clientes o ciudadanos patrimoniales, dado que a los primeros les era posible ejercer cierto control sobre sus representantes, mientras que los segundos no podían participar en las decisiones de las entidades a las que estaban afiliados, aun cuando éstas fueran determinantes para la rentabilidad y el destino de fondos que les pertenecieran a ellos.

34. Por otra parte, en los sistemas vigentes de capitalización individual era necesario hacer expresas las transferencias que estuvieran produciéndose entre distintos grupos de afiliados. Sobre el particular se destacó que en los sistemas actuales que toman en cuenta una expectativa de vida promedio la población de bajos ingresos y residente en determinadas zonas geográficas de los países estaba subsidiando a los sectores de altos ingresos y metropolitanos, cuya esperanza de vida era mayor.

35. Un sistema previsional transparente debía garantizar a la ciudadanía el derecho a la información y, en este sentido, se concordó en que para asegurar la transparencia de los sistemas resultaba necesario impulsar la constitución de redes ciudadanas de control. Por otra parte, el resguardo del derecho a la información requería que éste estuviera garantizado legalmente por mecanismos institucionales idóneos.

36. Además, para que la información diera transparencia al régimen de pensiones era preciso que fuera comprensible para los afiliados, ya que no todos estaban capacitados para entenderla, dado su lenguaje predominantemente técnico.

C. CONSENSOS Y DESAFÍOS

a) La multidisciplinariedad del problema

37. Se concordó en que la equidad de género en el sistema de pensiones debía abordarse de manera integral, desde las nociones de igualdad y ciudadanía, en el marco de un paradigma de desarrollo de la modernidad cuyo valor central fuera la equidad.

38. La falta de equidad en materia previsional demandaba un tratamiento multidisciplinario, ya que era un tema que sobrepasaba los aspectos económico-financieros para adentrarse en el marco doctrinal de la seguridad social, las relaciones estado-sociedad, los derechos sociales, económicos y culturales, los cambios demográficos y las transformaciones del concepto de ciudadanía.

39. El enfoque interdisciplinario implicaba tensiones, las que se habían puesto de manifiesto en el proyecto ejecutado por la Unidad Mujer y Desarrollo. En éste se había ampliado el estudio de los sistemas previsionales al incorporar temas como la dicotomía entre titular de derechos y beneficiaria, dependiente o carga, que subyacía tras varios ordenamientos legales y que determinaba, en muchos casos, que las mujeres accedieran al sistema previsional por su posición familiar y no por derecho propio. También se destacaron los aportes que conllevaba el hecho de hacer visibles las diferencias, así como los desafíos que esto implicaba para el debate y el diseño de las políticas públicas. Entre estos aportes se subrayaron los argumentos sobre trabajo total y su división entre mujeres y hombres, al igual que la relevancia de visibilizar el trabajo doméstico no remunerado y su importancia para comprender las discriminaciones. Además, los estudios de los sistemas previsionales con enfoque de género habían arrojado luces sobre la forma en que éstos acentuaban otras desigualdades sociales.

b) La incorporación de las mujeres al mercado laboral

40. También hubo consenso en cuanto a que los beneficios absolutos y relativos de hombres y mujeres en los sistemas de pensiones de capitalización individual dependían del mercado laboral y de la situación demográfica. Ambos eran dinámicos y, por tanto, el sistema previsional debía ser flexible para hacer frente a los cambios demográficos y laborales.

41. Se había incrementado la participación económica femenina, pero sin asegurar a las mujeres acceso equitativo a empleos bien remunerados y estables. El desafío era no sólo aumentar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sino también superar la brecha de ingresos y la subrepresentación femenina en puestos directivos, gerenciales y de alta productividad.

42. La brecha salarial entre géneros aumentaba con la edad, con obvias consecuencias en detrimento de las pensiones de las mujeres, puesto que éstas se calculaban sobre la base de los salarios de los últimos años de trabajo.

43. Había que observar los indicadores laborales con cautela. Así, por ejemplo, las altas tasas de participación económica de las adultas mayores en Bolivia podían reflejar carencias del sistema previsional.

44. Dado que en la actualidad la creación de empleos estaba vinculada al desarrollo empresarial, se planteó la conveniencia de definir áreas estratégicas conjuntamente con las empresas que generaban

empleo y de trabajar con ellas desde una perspectiva de género. No obstante, las realidades de los países eran muy diversas y por ello el desafío de mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral y en el sistema de pensiones requería aplicar diferentes estrategias.

45. En Chile, el proceso de incorporación laboral de las mujeres era constante, pero no lineal. De ahí que resultaba relevante revisar con perspectiva de género las políticas aplicadas para aumentar el trabajo femenino remunerado. Promover la inserción laboral de las mujeres cumplía el objetivo adicional de ser una estrategia para la superación de la pobreza.

46. Asimismo, había que considerar los incentivos que se estaban ofreciendo a las mujeres para acceder al mercado de trabajo y determinar si el diseño de la política pública no estaba contribuyendo a perpetuar roles de género tanto dentro como fuera del mercado laboral.

47. Otro desafío era el de establecer subsidios de desempleo. Para que éstos fueran autofinanciables en el marco del sistema de previsión social —es decir, para que se sostuvieran con fondos provenientes del propio sistema, sin depender de los ingresos generales del Estado— deberían estar dirigidos a reemplazar la cotización y no el ingreso.

48. Tradicionalmente, la red de seguridad estaba ligada al empleo formal, pero en la actualidad había un deslinde de responsabilidades, que se reflejaba en los cambios de la terminología utilizada; así, la “seguridad social” había sido reemplazada por la “protección social”. Abordar legalmente la informalidad del trabajo era una tarea pendiente y tal vez constituía el más difícil de los desafíos.

49. Para formular esquemas de seguridad social era preciso combatir las ideas generalizadas de que el vínculo exclusivo con el mercado de trabajo es inevitable, que los sistemas de pensiones son neutros y que no es posible que modifiquen las desigualdades preexistentes.

D. CONCLUSIONES

50. En todas las investigaciones analizadas durante la reunión se coincidió en resaltar la novedad del proyecto y el aporte que había hecho al conocimiento del tema. Se reconoció asimismo la complejidad de la articulación entre los estudios y las políticas de pensiones y género.

51. También hubo consenso acerca de la relevancia de aplicar un marco jurídico antidiscriminatorio y de la importancia que tiene para el desarrollo social la eliminación de todas las formas de discriminación directa e indirecta.

52. Por otra parte, se destacó la necesidad de fundamentar el reconocimiento jurídico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, así como de promover la responsabilidad pública respecto de la falta de equidad de género, incluidas las existentes dentro del sistema previsional.

53. En los estudios se mostraron las especificidades de los países y con ellas la importancia del contexto, las variables macroeconómicas, la cultura previsional y el diseño de los instrumentos, a la vez que se reconocieron las marcadas diferencias ocasionadas por el modelo previsional. En todos los casos se señaló:

- La forma en que la seguridad social y los sistemas de pensiones reproducen y agudizan las diferencias de género en el mercado laboral, vinculadas particularmente a la brecha salarial, las altas tasas de informalidad, las diferencias en cuanto a ingreso y niveles educativos, la legislación laboral y la interacción de todos estos factores. En el mismo sentido, las formas de inserción laboral de las mujeres, afectadas por sus roles reproductivos y las labores domésticas no remuneradas, incidían en la densidad de sus cotizaciones.
- Los efectos de una mayor esperanza de vida femenina se conjugaban con fórmulas de cálculo de pensiones que convertían esta expectativa de vida en una desventaja para el colectivo de mujeres beneficiarias de la seguridad social.
- Los temas institucionales de gobernabilidad y transparencia que impidieran o limitaran la captura del sistema por intereses particulares.
- El hecho de que la cobertura del sistema no se ha incrementado con las reformas en ninguno de los países comprendidos en el proyecto, excepto en Bolivia.
- El tema de las pensiones mínimas.

E. PROPUESTAS

Generales:

- Recuperar una visión de la seguridad social basada en los principios de universalidad, solidaridad y eficiencia.
- Explorar nuevas combinaciones de los componentes público y privado tanto en el acceso a los sistemas de pensiones como en su financiamiento. Cualquier esquema debe guardar relación con la capacidad contributiva de los sujetos, aunque es necesario explorar de manera integral las propuestas de política que apunten hacia una forma de ingreso mínimo ciudadano, lo que implica evaluar formas de financiamiento sostenibles.
- Elaborar argumentos que armonicen los principios de derecho y no discriminación con la viabilidad financiera, sin que ninguno de ambos enfoques deba subordinarse al otro. Considerar la experiencia de “déficit bueno” de Brasil en el sentido de reconocer que es prioritario diseñar políticas que reduzcan la pobreza y la desigualdad.
- Revisar los marcos regulatorios que favorecen la evasión de los aportes provisionales y buscar el fortalecimiento institucional para evitarla.
- Profundizar el debate sobre las implicaciones macroeconómicas y de gobernabilidad que tienen las desigualdades presentes en el sistema de pensiones, lo que supone analizar la seguridad social en el marco de las prioridades de política pública de los países.

- Ordenar metodológicamente los costos y beneficios de los caminos escogidos en cada país.

Específicas:

- Evaluar el otorgamiento a las mujeres de una contribución por hijo, analizando previamente si ello no consolidaría roles de género. Se previno que esta medida podría, además, discriminar contra las mujeres sin hijos.
- Establecer tablas únicas de mortalidad para ambos sexos para el cálculo de las pensiones y examinar sus aspectos complementarios, como la forma de proceder de las reaseguradoras, para prevenir la selección de riesgos.
- Establecer subsidios de desempleo.
- Incorporar modalidades de transferencia por parte de los hombres en el sector privado.
- Establecer formas de compensación en el cálculo de los años de cotización exigidos, tomando como referencia el caso de Brasil (bono de cotización).
- Homologar la edad de jubilación en forma gradual.
- Establecer cuentas familiares de capitalización de los fondos. Se previno sobre los inconvenientes que originaría esta propuesta al producirse cambios en las estructuras familiares, señalándose además que las pensiones no podían considerar familias, sino ciudadanos.
- En el caso de Bolivia, se propuso modificar los términos de la licitación de las Administradoras de Fondos de Pensiones para hacer que éstas integren medidas en favor de la equidad de género.
- Mejorar los sistema de información ciudadana.
- Difundir y promover el intercambio de experiencias y mejores prácticas referidas, por ejemplo, al efecto de tablas de mortalidad únicas para ambos sexos, costos bajos de administración e igual edad de jubilación, así como del factor previsional de descuento para pensiones de viudez e invalidez, esquema instaurado en Brasil, para el debate con actores sociales.
- Ejercer influencia en nuevos convenios propuestos por la OIT y en otra cumbres.

F. INVESTIGACIONES COMPLEMENTARIAS

- Estudiar la dimensión de género de los efectos fiscales de los sistemas de pensiones. Determinar cuánto afecta al déficit fiscal el hecho de que el Estado deba asumir el costo de la sobrerrepresentación femenina entre las beneficiarias de las pensiones mínimas.

- Desarrollar metodologías de análisis y cálculo de las brechas de género para financiar medidas correctivas de la falta de equidad.
- Estudiar las trayectorias de las familias y los cambios que experimentan, para sistematizar el conocimiento sobre el tema.
- Identificar las diferencias entre la discontinuidad laboral masculina y femenina.
- Estudiar historias individuales de cotización y relacionarlas con tendencias demográficas.
- Llevar a cabo estudios actuariales con perspectiva de género.
- Realizar estudios de longevidad en que se incorporen distintas variables, como nivel de educación e ingresos.
- Evaluar la incidencia de las modalidades de afiliación en hombres y mujeres y sus efectos sobre los beneficiarios indirectos de ambos sexos.

LISTA DE PARTICIPANTES**A. Países miembros
Member States****ARGENTINA**Representante/Representative:

- Laura Pautassi, Consultora del Proyecto “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina” (lpautassi@arnet.com.ar).
- Mario Paganini, Coordinador de Prestaciones Económicas para el Conosur, Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Saavedra 3135 (3000) Santa Fe (roima@gigared.com).

BOLIVIARepresentante/Representative:

- Alberto Bonadona, Consultor del Proyecto “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina” (abonadona2001@yahoo.es).
- Helga Salinas, tel. 591-2-2120400 (hsalinas@hotmail.com).

BRASIL/BRAZILRepresentante/Representative:

- Helmut Schwarzer, Secretario de Previsión Social, Ministerio de Previsión y Asistencia Social, tel. 55-61-3175236, fax 3175195 (helmut@ipea.gov.br).
- Salete Maccaloz, Jueza Federal y Consultora del Proyecto “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina” (smaccaloz@jfrj.gov.br).

CANADÁ/CANADARepresentante/Representative:

- Carmen Roca, Consejera Regional, Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, WIEGO), América Latina, tel. 613 2330103, 556 Laurier Av. West, Apt 304, Ottawa, OIX KIR 7x2, Canadá (rocadurst@hotmail.com).

COLOMBIARepresentante/Representative:

- Consuelo Uribe, Consultora del Proyecto “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina” (curibe@javercol.javeriana.edu.co).
- Ana Rico, Universida Javeriana, tel. 57-1-3208320 (adealons@javeriana.edu.co).
- Esperanza Mariño, Fundación para el Desarrollo Empresarial del Sector Agropecuario (FUNDESAGRO) (emarin99@hotmail.com).

CHILERepresentante/Representative:

- Cecilia Pérez, Ministra Directora, Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).
- Sebastián David Riveros, Asesor Económico, Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Huérfanos 1273, piso 5, tel. 7530643, (sriveros@mintrab.gob.cl).

- Pamela Gana, Departamento de Estudios, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda, Teatinos 120, piso 12, tel. 6717113 (pgana@dipres.cl).
- Diego López, Investigador, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tel. 6749686 (dlopez@dt.gob.cl).
- Ximena Quintanilla, Asesora, División de Planificación y Estudios, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Huérfanos 1273, piso 5, tel. 7530628 (xquintanilla@mintrab.gob.cl).
- Alberto Arenas, Dirección de Presupuesto, Ministerio de Hacienda (aarenas@dipes.cl).
- Sonia Yañez, Centro de Estudios sobre la Mujer (CEM), Purísima 353, tel. 7771194 (cem@cem.cl).
- Amalia Rosa Mauro, Centro de Estudios sobre la Mujer (CEM), Purísima 353, tel. 7771194 (cem@cem.cl).
- Emilio Morgado, Director del Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad de la República, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tel. 6880608 (mormau@entelchile.net) (emorgado@ulare.cl).
- Pamela Villalobos, Jefa de Relaciones Internacionales, Servicio Nacional de la Mujer, tel. 5496145 (pvillalobos@sernam.gov.cl).
- Gloria Novoa, Servicio Nacional del Adulto Mayor, tel. 6320938, fax 6334791, (adultomayor@minsepres.cl).
- Daniel Muñoz Giménez (gimenezd@usa.net).
- Misleya Vergara, Jefa del Departamento Jurídico del Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), tel. 6729030 (mvergara@fonadis.cl).
- Eduardo Augurto, Programa del Adulto Mayor de la Municipalidad de Providencia, tel. 3407324 (eaugurto@providencia.cl) (eaugurto@123mail.cl).
- María Gloria Cancino, Departamento de Autonomía Económica de las Mujeres, SERNAM, tel. 5496227 (mcancino@sernam.gov.cl).

COSTA RICA

Representante/Representative:

- Juliana Martínez, Investigadora, Fundación Acceso, tel 506- 2832726, fax 2832748 (jum@acceso.or.cr).

EL SALVADOR

Representante/Representative:

- Ligia Alvarenga, Consultora del Proyecto “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina” (lalvarenga@telesal.net).

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA/UNITED STATES OF AMERICA

Representante/Representative:

- Carmelo Mesa-Lago, Profesor Emérito de Economía y Estudios Latinoamericanos, Universidad de Pittsburgh (cmesa@usa.net).

PANAMÁ/PANAMA

Representante/Representative:

- Jazmin Cárdenas, Asesora Legal, Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia de Panamá (jcardenas@cwpanama.net) (jcardenas15@hotmail.com).

**B. Secretaría
Secretariat**

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)

- José Antonio Ocampo, Secretario Ejecutivo (jaocampo@eclac.cl).
- Sonia Montaña, Jefa de la Unidad Mujer y Desarrollo (smontano@eclac.cl).
- Andras Uthoff, Coordinador de la Unidad de Estudios Especiales (authoff@eclac.cl).
- Manuel Marfán, Asesor Especial del Secretario Ejecutivo de la CEPAL (mmarfan@eclac.cl).
- Nieves Rico, Oficial de Asuntos Sociales, Unidad Mujer y Desarrollo (nrico@eclac.cl).
- Jürgen Weller, Economista de la División de Desarrollo Económico. (jweller@eclac.cl).
- José Miguel Guzmán, Oficial de Asuntos de Población, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) (jmguzman@eclac.cl).
- Irma Arriagada, Oficial de Asuntos Sociales, División de Desarrollo Social (iarriagada@eclac.cl).
- Sandra Huenchuan, Consultora, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) (shuenchuan@eclac.cl).
- Flavia Marco, Consultora, Unidad Mujer y Desarrollo (fmarco@eclac.cl).
- Vivian Milosavljevic, Unidad Mujer y Desarrollo (vmilosavljevic@eclac.cl).

**C. Organismos de las Naciones Unidas
United Nations bodies**

- Fabio Bertranou, Especialista en protección social, Organización Internacional del Trabajo (OIT) (bertranou@scl.oitchile.cl).

**D. Organismos de cooperación
Cooperation agencies**

- Nicola Wiebe, Asesora de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), Proyecto CEPAL/GTZ (nwiebe@eclac.cl).

DOCUMENTACIÓN

Documentos de trabajo

- Alvarenga, Ligia (2002) A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la equidad de género. Serie Mujer y Desarrollo No. 43, Santiago de Chile, CEPAL
- Bonadona, Alberto (2003) Género y sistemas de pensiones en Bolivia. Serie Mujer y Desarrollo No. 44, Santiago de Chile, CEPAL
- Pautassi, Laura (2002) Legislación previsional y equidad de género en América Latina. Serie Mujer y Desarrollo No. 42, Santiago de Chile, CEPAL
- Uribe, Consuelo (2002) La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género. Serie Mujer y Desarrollo No. 41, Santiago de Chile, CEPAL

Documentos de referencia

- Bertranou, Fabio y Arenas de Mesa, Alberto Eds. (2003) Protección social, pensiones y género en Argentina Brasil y Chile. Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- CEPAL (2002) Informe de la reunión de expertos sobre el impacto de género del sistema de pensiones de Chile (LC/L 1759), Santiago de Chile.
- CEPAL (2003) Informe de la reunión de expertos “El impacto de la reforma del régimen previsional argentino sobre la equidad de género” (LC/L 1817), Santiago de Chile.
- CEPAL (2003) Informe de la reunión de expertos “El impacto de la reforma de pensiones en Colombia sobre la equidad de género” (LC/L 1816) Santiago de Chile.
- CEPAL (2003) Proyecto de informe. Reunión de expertos “El impacto de la reforma de pensiones en Bolivia sobre la equidad de género”, Santiago de Chile.
- Giménez, Daniel (2003) Género, previsión social y ciudadanía social en América Latina. Santiago de Chile, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL *versión preliminar*.
- Marco, Flavia (2002) Factores jurídicos, demográficos y laborales que determinan diferencias de género en el sistema de pensiones. Los casos de Argentina y Chile (DDR/6), Santiago de Chile, CEPAL.
- Uthoff, Andras (2002) Mercados de Trabajo y sistemas de pensiones. Revista de la CEPAL No. 78. Diciembre 2002, Santiago de Chile, CEPAL.