



H. Cámara de Diputados de la Nación

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación sancionan con fuerza de ley:

“Paridad salarial en todos los ámbitos laborales”

Sección I

Paridad Salarial

ARTICULO 1°: Toda mujer o persona trans que sufra discriminación salarial o violencia laboral de cualquier tipo bajo la modalidad descripta en el artículo 6°, inciso c) de la Ley N° 26.485 tiene derecho a exigir el inmediato cese de la misma y puede denunciar el contrato de trabajo, cualquiera fuera la modalidad del mismo, teniendo derecho a percibir la indemnización correspondiente, sin perjuicio de la que por daños pudiera establecer la justicia laboral.

A los fines de esta ley, se entiende como persona trans a quien se autopercibe y/o expresa un género distinto al sexo que le fue legal y/o convencionalmente asignado al momento del nacimiento, o bien un género no encuadrado en la clasificación masculino/femenino; en particular, se incluye a las personas identificadas como travestis, transgéneros y transexuales.

ARTICULO 2°: Aquella trabajadora que resulte víctima de discriminación salarial ocasionada por su condición de mujer o persona trans tiene derecho, de modo inmediato, a la equiparación salarial debida y de las diferencias salariales devengadas y, además, a una suma igual a dichas diferencias a cargo del empleador y de los obligados solidarios si correspondiere en concepto de indemnización, sin perjuicio de la que por daños pudiere establecer la justicia laboral.

Artículo 3°: Presunción. Todo trato diferenciado de la mujer trabajadora o persona trans en materia salarial o de remuneración, se presume injustificado hasta tanto el empleador demuestre los factores objetivos de diferenciación.

Se considera que el despido responde a discriminación salarial o discriminación laboral a la mujer trabajadora o persona trans cuando fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los dos (02) años posteriores a su reclamación y siempre que haya mediado notificación fehaciente de dicha reclamación por discriminación al empleador.

Recibida la intimación por discriminación laboral, el empleador dispone de treinta (30) días corridos para corregir las diferencias existentes o subsanar las causales de violencia laboral. Vencido ese plazo, o ante su silencio, se le aplicará una multa por registración defectuosa u omisión a sus deberes equivalente a la cuarta parte de la indemnización correspondiente por los artículos 1° y 2° de la presente Ley.

ARTICULO 4°: Modifíquese el artículo 81° de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 y sus modificatorias y complementarias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 81: *Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores y las trabajadoras igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de género, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador o trabajadora. En particular, debe asegurarse a las mujeres y personas trans condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.”*



H. Cámara de Diputados de la Nación

Artículo 5°: Modifíquese el TÍTULO VII de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 y sus modificatorias y complementarias, el que pasará a denominarse “TÍTULO VII – Trabajo de Mujeres – Paridad de Género Laboral”.

Artículo 6°: Modifíquese el artículo 172° de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 y sus modificatorias y complementarias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 172°: *Prohibición de trato discriminatorio. Queda terminantemente prohibido y no podrá consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en el empleo fundada en el género o estado civil de la trabajadora o persona trans, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.*

Se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en diferencias por el género o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor y la paridad de género laboral.”

Sección II

Paridad en los órganos de dirección

Artículo 13°: Sociedades Comerciales, locales o extranjeras. Los órganos de administración, de representación, de fiscalización interna y de control de las sociedades comerciales, locales o extranjeras, deberán estar integrados, como mínimo, en un 50% por mujeres.

Artículo 14°: Modifíquese el artículo 157° de la Ley 19.550, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Art. 157° - Gerencia. Designación. La administración y representación de la sociedad corresponde a uno/a o más gerentes/as, socios/as o no, designados/as por tiempo determinado o indeterminado en el contrato constitutivo o posteriormente. Podrá elegirse suplentes para casos de vacancia.

Artículo 15°: Modifíquese el artículo 255° de la Ley 19.550, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Art. 255° - La administración está a cargo de un directorio compuesto de uno/a o más directores/as designados por la asamblea de accionistas o el consejo de vigilancia en su caso, respetando el cupo de 50% si existiese más de un/a director/a.

En las sociedades anónimas del artículo 299, salvo en las previstas en el inciso 7), el directorio se integrará por menos con tres directores.

Si se faculta a la asamblea de accionistas para determinar el número de directores/as, el estatuto especificará el número mínimo y máximo permitido.

Artículo 16°: Sociedades Estatales y Entes Públicos con objeto comercial. Los órganos directivos, de selección, de fiscalización y de control de las empresas públicas deberán estar integrados en un 50% por mujeres.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Artículo 17°: Plazos. Las empresas determinadas en los artículos 13 y 16, tienen un plazo máximo de 8 años para adecuarse al cupo fijado por esta ley.

Artículo 18°: Control. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en conjunto con la Secretaría por la Igualdad de Género en el Trabajo Argentino, realizarán las inspecciones, controles y sanciones pertinentes, para hacer cumplir el cupo determinado.

Artículo 19°: Comuníquese al Poder Ejecutivo



H. Cámara de Diputados de la Nación

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto tiene como objetivo principal fortalecer la incorporación de mujeres y personas trans al mercado de trabajo para aumentar su autonomía económica y, a su vez, mejorar la calidad institucional de las organizaciones.

Nos encontramos en un momento clave para la equiparación de las fuerzas laborales de mujeres, hombres y personas trans. Hoy la realidad demuestra que el trabajo femenino constituye una labor principal y no complementaria y en este sentido el objetivo de este proyecto es contribuir a este proceso de cambio, propiciando la incorporación paulatina de la mano de obra femenina y de personas trans, acompañando también su capacitación.

El artículo 172 de la Ley de Contratos de Trabajo, señala que: *"La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral"*. Y en un segundo párrafo asegura que las convenciones colectivas garanticen la plena observancia de los principios de igualdad de retribución por trabajo e igual valor.

Por su parte, nuestra Carta Magna en su artículo 14 enuncia el principio de igual remuneración por igual trabajo, por el cual la mujer no puede recibir salarios más bajos que el hombre cuando realizan la misma tarea o revistan la misma categoría profesional. El artículo 16 de la Constitución Nacional establece una igualdad material, es decir, no basta la simple igualdad formal, sino la igualdad real de oportunidades, lo que implica la obligación del Estado de remover aquellos obstáculos que impidan el desarrollo de las mujeres y/o prever medidas tendientes a obtener la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

En función del reconocimiento del principio de igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio de origen legal. Asimismo, el artículo 75 inc. 23 de la Constitución Nacional establece que *"Corresponde al Congreso: (...) legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (...)"*.

La reforma constitucional de 1994 otorgó jerarquía constitucional a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (inc. 22 del artículo 75).

Conforme lo establecido por los artículos 1 a 5 y 24 de la CEDAW, hay tres obligaciones que son fundamentales en la labor de los Estados Partes de eliminar la discriminación contra la mujer: en primer lugar, los Estados Partes tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación –que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas y los particulares- por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación. La segunda obligación de los Estados Partes es mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales. En la adopción de programas y políticas concretas y eficaces se enmarcar el presente proyecto de ley. En nuestra legislación nacional también debemos destacar las siguientes normas dirigidas a la equiparación de los derechos entre hombres y mujeres:



H. Cámara de Diputados de la Nación

Ley 20.392: sancionada el 16 de Mayo de 1973, Trabajo - Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por trabajos de igual valor.

Ley 23.451: Sancionada el 29 de Octubre de 1986: Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, convenio 156, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 23 de junio de 1981.

Ley 24.012: Sancionada el 6 de Noviembre de 1991: Código Electoral Nacional - Sustitución del artículo 60 del decreto 2135/83, sancionado el 06 de Noviembre de 1991, disponiendo que *"Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas"*. Decreto 254/98, aprobado el 9 de Marzo de 1998, Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

Ley 25.674: Sancionada el 06 de Noviembre de 2002: Asociaciones sindicales -Participación proporcional femenina en cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales - Integración de los órganos directivos - Representación femenina en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Modificación del art. 18 de la ley 23.551 (de Asociaciones Sindicales), que dispuso que *"La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores"*

Ley 26.485: Sancionada el 11 de Marzo de 2009: De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En particular, la ley 26.485, dispuso en su artículo 7: *"Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y varones"*. Y en el artículo 11 sobre Políticas Públicas, Inciso 6 establece como acción prioritaria del Ministerio de Trabajo: a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y de trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación;
3. La permanencia en el puesto de trabajo;
4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

b) Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos:

c) Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;

d) Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como emanadas de las decisiones judiciales.

Por su parte, la resolución 1553/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del 28 de Diciembre de 2010 establece el "Programa de Equidad e Igualdad de Oportunidades en la Formación Laboral "Nuevos Oficios para Mujeres"", destinado a la formación de mujeres, en



H. Cámara de Diputados de la Nación

actividades no tradicionales para el género a fin de contribuir a mejorar sus condiciones de empleabilidad y promover su inserción laboral.

Según el informe del Ministerio de Trabajo, sobre la participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector se arrojan los siguientes datos. (3er trimestre de 2016).

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

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA
¹DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH INDEC. 1er. Trim. 2017.

La diferencia de puestos de trabajo ocupados por mujeres en algunas ramas de actividad es altísima y denota una desigualdad por condición de género. Y en el nivel de calificación de trabajadoras y trabajadores, refleja patrones y pautas culturales relacionadas con los roles tradicionales asignados a cada sexo, observándose en el siguiente cuadro.

Región	Varones	Mujeres	Total	Distribución %	
				Varones	Mujeres
Profesional	320,3	291,5	611,8	7%	8%
Técnica	573,1	776,7	1.349,8	12%	21%
Operativa	2.803,1	1.333,3	4.136,8	60%	36%
Sin calificación	908,8	1.299,8	2.208,8	20%	35%
Sin especificar	43,2	42,5	85,7	1%	1%
Total	4.648,6	3.743,9	8.392,4	100%	100%

Destacamos también que las mujeres ocupan puestos donde se precisan títulos secundarios, terciarios, universitarios, números que hablan del nivel de profesionalización que tienen las mujeres en el estudio y en el trabajo.

Una diferencia importante que sufren las mujeres es la brecha de ingreso y la brecha salarial. La mayoría de las mujeres se encuentran en el decil 1, mientras que en el decil 10 donde se ubica la población con mayores ingresos, los varones duplican la cantidad de mujeres.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Cuadro 11. Escala ingreso individual por sexo. Total aglomerados urbanos. 1º Trim. 2017. EPH. INDEC.

Nº de decil	Escala de ingreso (en \$)		Población			% de población ⁽³⁾			Ingresos indiv. (en \$)
	Desde	Hasta	Total	Varones	Mujeres	T	V	M	Ingreso medio por decil
1	100	3.000	1.628.438	525.382	1.103.056	10,0	3,2	6,8	1.598
2	3.000	5.000	1.628.453	667.559	960.894	10,0	4,1	5,9	4.001
3	5.000	6.000	1.628.770	590.775	1.037.995	10,0	3,6	6,4	5.495
4	6.000	8.000	1.627.539	703.164	924.375	10,0	4,3	5,7	6.830
5	8.000	9.750	1.628.863	805.412	823.451	10,0	4,9	5,1	8.580
6	9.750	12.000	1.627.952	837.279	790.673	10,0	5,1	4,9	10.543
7	12.000	15.000	1.628.007	956.379	671.628	10,0	5,9	4,1	13.093
8	15.000	18.000	1.629.574	990.638	638.936	10,0	6,1	3,9	16.217
9	18.000	25.000	1.629.350	1.022.173	607.177	10,0	6,3	3,7	21.322
10	25.000	500.000	1.625.919	1.029.050	596.869	10,0	6,3	3,7	39.301
Población con ingresos ⁽¹⁾			16.282.865	8.127.811	8.155.054	59,4	29,6	29,7	12.695
Población sin ingresos			11.099.835	5.042.862	6.056.973	40,5	18,4	22,1	
No respuesta individual⁽²⁾			40.401	20.142	20.259	0,1	0,1	0,1	
Población total			27.423.101	13.190.815	14.232.286	100,0	48,1	51,9	

¹⁾ La suma del porcentaje de población por decil corresponde al total de población con ingresos. Las diferencias en los totales de población y de ingresos entre los distintos cuadros se deben al uso de los diferentes ponderadores correspondientes en cada caso. ²⁾ En hogar respuesta. ³⁾ La suma de porcentajes de población e ingreso puede no coincidir con el porcentaje total debido a que los valores están redondeados a un decimal.

El salario promedio de los varones es mucho más alto que el de las mujeres.

Cuadro 12. Ingreso total individual promedio (en miles de pesos) de las personas por sexo.

	Mujeres	Varones
1º /2017	\$ 10.708	\$14.687

Fuente: Elaboración DEGIOT, MTEySS en base a la EPH, INDEC.

Cuadro 13. Salario promedio personas registradas del sector privado y brecha salarial.

Trimestre / Año	Salario promedio		Brecha salarial
	Mujeres	Varones	
4º /2016	\$ 19.860	\$ 25.978	23,5

Fuente: Elaboración SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA.

Los datos que utilizamos para fundamentar el presente proyecto de ley, no solo hablan de una diferencia económica entre los hombres y las mujeres en términos cuantitativos de salarios percibidos sino también en las actividades que realizan unos y otros. El género no es el criterio



H. Cámara de Diputados de la Nación

para dividir el trabajo de la población, más sabiendo que las mujeres profesionales superan a los hombres graduados.

Según el último Censo, de los 1.929.813 argentinos que completaron su formación universitaria, 1.050.662 son mujeres y apenas 879.151 hombres. Significa que si hoy una empresa pública una búsqueda profesional recibirá 55 currículas femeninas, contra 45 masculinas. Por ejemplo en la Universidad de Buenos Aires, en la facultad de Ciencias Económicas, más del 60% son alumnas mujeres. En las Facultades de Psicología, Odontología, Ciencias Veterinarias, Farmacia y Bioquímica, y Medicina, la proporción de mujeres supera el 70%.

Las graduadas en la Ciudad de Buenos Aires son 55% contra el 45% de hombres; en Córdoba 57% contra 43%; en Formosa, las universitarias profesionales son 54% y en Salta 53%.

Otro dato importante para utilizar como ejemplo es el extraído de la Universidad Nacional de La Plata, denotando que las estudiantes reciben su título universitario a edades más tempranas que los hombres: el 33,6% de las alumnas que egresaron de esa institución en 2009 lo hizo siendo menor de 25 años, contra el 25% de los alumnos.

Entendemos que nuestro país se encuentra atravesando un cambio cultural que es global al mismo tiempo, donde se discuten los roles de las mujeres en la sociedad. Las mujeres con estudios superiores tienen altas tasas de participación laboral, el 85% de las madres participa del mercado laboral.

Pero hay muchos obstáculos (como lo demuestran las estadísticas que acompañamos) para el desarrollo profesional de las mujeres, como ascender a posiciones de decisión/dirección, y sobre todo a obtener ingresos laborales acordes a su calificación, en particular para las que son madres, como así la negativa determinación por género que hay actividades que pueden realizar un hombre y una mujer.

Según un informe de la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual (A.L.I.T.T.) la expectativa de vida promedio de una persona trans no supera los 40 años y las principales causas de muerte son el sida, la aplicación de silicona industrial y los asesinatos. El 98 por ciento de las personas trans no tiene trabajo formal. La comunidad trans vive en una extrema vulnerabilidad y ha sido relegada a la prostitución. La poca falta de ofertas laborales, y las pocas oportunidades es responsabilidad de los Estados, el mercado y un cierto sector de la sociedad civil que determina a este sector a la exclusión.

En el 2013, la resolución N° 331, firmada por el entonces ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y publicada en el Boletín Oficial del 7 de mayo de 2013, en su artículo primero extiende *“la cobertura prevista por el seguro de capacitación y empleo, instituido por el Decreto N° 336/06, a personas en situación de desempleo cuya identidad de género, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 26.743, no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento”*.

La Ley provincial de cupo trans (N°14.783) aprobada el 17 de septiembre de 2015, establece en su artículo 1° que *“El Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público”* y rige tanto para el Estado Provincial como para *“sus organismos descentralizados, las empresas estatales, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos”*.



H. Cámara de Diputados de la Nación

En su informe sobre la Argentina, la ONU destacó como positiva la sanción de esta ley. En las Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Argentina del Comité de Derechos Humanos aparece nombrada: *“El Comité acoge con satisfacción las siguientes medidas legislativas y de otra índole adoptadas por el Estado parte: (...) Adopción de la Ley de cupo laboral de personas travestis, transexuales y transgénero de la provincia de Buenos Aires (Ley Nro. 14.783), en 2015”*.

Sin embargo, la norma todavía está en proceso de reglamentación, por lo que aún no está implementada.

En la actualidad entonces no tenemos políticas específicas para el sector, ni reglamentadas por completo, no encontramos una planificación laboral y social para las personas trans. Como consecuencia, el programa que presentamos, entendemos es un avance muy importante en la materia.

Entendemos que legislar sobre la desigualdad de género en el ámbito del mercado argentino de trabajo es fundamental para contribuir a una democracia más justa, humana, y con mayores oportunidades para todos y todas. El Registro de Promoción permitirá reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo e incorporar a uno de los sectores más postergados como ser las personas trans.

La situación que viven las mujeres cotidianamente en el trabajo está amparada bajo el rótulo de techo de cristal. ¿Qué significa este concepto? Es una metáfora de la violencia simbólica a que se somete a las mujeres en el mundo laboral, donde los excesos machistas encuentran terreno fértil a la hora de sembrar sus injusticias, es la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Es invisible porque no hay leyes y dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres. ¿Cuáles son los componentes del techo de cristal? Recibir un sueldo menor que los hombres por realizar las mismas o mayor cantidad de tareas; trabajar de manera informal y sin seguridad social; y la dificultad permanente e histórica de alcanzar cargos ejecutivos, tanto en el ámbito privado como en el Estado.

Hay barreras impuestas y legitimadas a través de discursos sociales: en nombre del amor, a la mujer se la ubica en un lugar donde la variable de ajuste es su tiempo de ocio y de formación personal. Está aceptado y avalado que la mujer realice actividades domésticas que el hombre desde su lugar de proveedor, no comparte. Uno de los factores centrales que marca el punto de quiebre entre las carreras de mujeres y varones es la maternidad; no solo porque las licencias de maternidad y paternidad son asimétricas y significan una penalización para las madres, sino porque además se asocia a la mujer con los cuidados primarios. Se espera de ella un rol maternal o ser el sostén emocional de la familia, cuestiones que no siempre son compatibles con la figura de una mujer que ejerce el poder en la órbita de lo público. Esto no le genera ningún tipo de desajuste a los hombres en la vida-trabajo.

En la Argentina, las mujeres son solo el 10% de los ministros que hemos tenidos desde 1983: Desarrollo Social y Salud son los ministerios que más ministras han tenido, siguiéndole Educación, mientras que en Economía hubo una sola mujer ministra (el concepto es: las mujeres tienen mayor participación en ministerio donde lo social, la familia, la infancia, los asuntos de la mujer, la educación, y la cultura tienen preponderancia). Las mujeres son la mitad de la población, más del 40% de las personas que trabajan, y son el 60% de las estudiantes y graduadas universitarias.

Un ejemplo concreto es el Banco Central de la República Argentina: hubo una sola presidenta en su historia (Mercedes Marcó del Pont). En la carta orgánica del BCRA el directorio está integrado por 10 directores y dos síndicos: hoy ambos directores son hombres y el síndico también.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Según la ONU, las mujeres solo tienen el 18.3% de los cargos ministeriales en el mundo: de 730 ministras en 2015 se pasó a 732 en 2016. Argentina se encuentra en el puesto 22 entre 145 países en el ranking de “empoderamiento político” elaborado en 2016 por el World Economic Forum. Ocupamos el puesto 26 en proporción de mujeres en el parlamento y en el puesto 50 en mujeres con cargos ministeriales.

Como ejemplo internacional podemos tomar la legislación de Noruega, la cual establece una cuota de al menos un 40% de mujeres en los Consejos de Administración, permitiéndole a las empresas públicas adaptarse en tres años y a las grandes compañías que cotizan en bolsas, 5 años. La ley de cuotas de género fue aprobada en el año 2003. En el 2014, la proporción de mujeres en consejos directivos de las sociedades en bolsa, era de 40.7%, cuando en el 2002 la proporción era de 7%. En Francia existe la misma normativa desde el año 2011, donde las empresas tienen que ocupar el 40% de los puestos de sus juntas directivas para mujeres en un plazo de 6 años, aplicado para empresas con más de 500 empleados y si logran ingresos por más de 50 millones de euros. Mientras que en Italia, las empresas que cotizan en Bolsa y las de participación pública, deben tener un tercio de mujeres en sus consejos de administración.

En nuestro país, como lo demostramos con el siguiente cuadro, la dificultad para acceder a cargos jerárquicos es enorme, y cuando las mujeres lo realizan son gerencias con menores remuneraciones, como administración y recursos humanos, a diferencia de los hombres que escalan a puestos jerárquicos de finanzas, ventas o productividad, que están mejor remuneradas.

Cuadro 22. Participación en puestos de decisión según rama de actividad. Abril 2017.

Tipo de Actividad	Dotación Total		Dirección ¹		Jefaturas intermedias ² Administración		Jefaturas intermedias ² Producción		Resto de Dotación ³ Administración		Resto de Dotación ³ Producción	
	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.
Industria manufacturera	78%	22%	79%	21%	65%	35%	84%	16%	49%	51%	82%	18%
Construcción	92%	8%	85%	15%	64%	36%	92%	8%	53%	47%	97%	3%
Comercio, restaurantes y hoteles	64%	36%	77%	23%	57%	43%	70%	30%	44%	56%	67%	33%
Transporte, almacenaje y telecomunicaciones	87%	13%	71%	29%	70%	30%	87%	13%	60%	40%	93%	7%
Servicios financieros y prestados a las empresas	65%	35%	76%	24%	65%	35%	79%	21%	54%	46%	69%	31%
Servicios sociales básicos y prestados a las personas	35%	65%	40%	60%	45%	55%	56%	44%	30%	70%	36%	64%
Total	64%⁴	36%⁴	66%	34%	61%	39%	77%	23%	46%	54%	68%	32%

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), SSPEyEL, MTEySS

¹ Dirección: presidencia, dirección y gerencias, que no sean personas propietarias.

² Jefaturas intermedias: jefatura de sector, jefatura de departamento, capataces, etc.

³ Resto dotación: profesionales, operadores/as, etc.

⁴ Valores para 2do. Trim. 2017



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las mujeres quedan destinadas para cargos administrativos menores como lo demuestran los porcentajes (54% a 46%). La única rama donde las mujeres tienen más puestos de dirección que los hombres es en "Servicios Sociales" (destinada a personas, familia, niñez, como detallamos anteriormente). En sociedades comerciales relacionadas con manufacturas el porcentaje es altísimo el 79% de las direcciones son de los hombres, en empresas de finanzas un 76%, y en construcción el porcentaje de hombres dirigiendo esta actividad económica es altísimo: 85%.

El machismo está presente en todas las relaciones laborales y en todos los ámbitos; se quiebra a través de un cambio cultural más profundo, pero a través de distintas políticas públicas y laborales, tenemos la responsabilidad de legislar en contra del patriarcado y la violencia hacia las mujeres, remover obstáculos y luchar contra los estereotipos de género que construyen la pared interna del techo de cristal y hacen que muchas mujeres se autoexcluyan.

La igualdad de oportunidades tiene que ser real y concreta; el prejuicio y la barrera invisible es que las mujeres no llegan a posiciones jerárquicas por no tienen la educación y la experiencia necesaria, y utilizando los cuadros alojados en estos fundamentos, sabemos que la cantidad de mujeres profesionales es altísima. Por lo tanto, no hay impedimento alguno para que las mujeres puedan obtener salarios acordes a las tareas y cantidad de horas, condiciones de trabajo dignas con seguridad social y formalidad, y que ocupen los espacios en los órganos de dirección, supervisión y control de las empresas públicas y privadas.

En virtud de todo lo expuesto solicito a mis colegas que me acompañen con su firma en el presente proyecto.