

El Senado y la Cámara de Diputados:

“Registro de Empleadores para la Promoción de la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo Argentino”

Art. Nº 1 – **Creación.** Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, el “Registro de Empleadores para la Promoción de la Igualdad de Género en el Mercado Laboral Argentino” (Registro).

Art. Nº 2 – Créase la Secretaría por la Igualdad de Género en el Trabajo en la órbita del Instituto Nacional de las Mujeres como organismo de supervisión y control, la que establecerá las acciones y funciones de asistencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para la conformación del Registro de Empleadores para la Promoción de la Igualdad de Género en el Mercado de Laboral Argentino.

La Secretaría por la Igualdad de Género en el Trabajo tendrá las siguientes funciones:

- a. Difundir por todos los medios gráficos, electrónicos y audiovisuales el presente Registro.
- b. Promocionar en el ámbito público y privado de las empresas la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral.
- c. Realizar un seguimiento de la incorporación al presente Registro de nuevas empresas adherentes.
- d. Asistir en la conformación del Registro al MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La Secretaría por la Igualdad de Género estará conformada en un 60% por mujeres y personas trans.

Art. Nº 3 – **Reglas generales.** Al menos 50% de la planta de trabajadores y trabajadoras de aquellos empleadores incluidos en el Registro deberán ser mujeres a partir del segundo año de aplicación de la vigente Ley. En el caso de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas que cuenten con el certificado de acreditación creado por el Artículo Nº 33 de la Ley 27.264 el plazo se ampliará a 4 (cuatro) años. Asimismo, se debe respetar un cupo mínimo para personas

trans de un 1%. A los fines de esta ley se entiende por persona trans a quien 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.

Art. N° 4 -El Registro estará integrado por Empresas, Universidades, Fundaciones, ONG's, cooperativas, mutuales, sociedades comprendidas en la Ley N° 19.550 y Decreto N° 1406/2001, con sus respectivas modificatorias, y toda persona jurídica pública o privada, con y sin fines de lucro, que contrate personal para el cumplimiento de sus objetivos y que, además, cumplan con el requisito de paridad exigido de la presente Ley.

Quedan exceptuados del cumplimiento obligatorio las personas jurídicas públicas contenidas en los incisos b y c del artículo 146° del Código Civil y Comercial.

Art N° 5 - Créase la norma de calidad institucional "Igualdad de Género Laboral". La autoridad de aplicación otorga un CERTIFICADO de cumplimiento de dicha norma a aquellas empleadoras que cumplan con los requisitos de la presente Ley.

La autoridad de aplicación debe publicar una vez por año un listado con aquellas entidades registradas que reciban dichos certificados en medios de comunicación de alcance nacional.

Art N° 6 - A partir del segundo año de vigencia de la presente Ley, el certificado de "Igualdad de Género Laboral" es exigido con carácter obligatorio para toda tramitación ante el estado, en cualquiera de sus poderes o dependencias, siendo nula toda contratación o concesión de obra, de servicio, subvención económica o financiera o beneficios y transferencia, diferimiento o redescuento fiscal o impositivo que violen este precepto o que se asienten en falseamiento material o ideológico del certificado. En el caso de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas que cuenten con el certificado de acreditación creado por el Artículo N° 33 de la Ley 27.264 el plazo de presentación del certificado de "Igualdad de Género Laboral" se ampliará a 4 (cuatro) años.

Art. N° 7 - El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL es la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. N° 8 – El PODER EJECUTIVO NACIONAL dicta las reglamentaciones correspondientes, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Art. N° 9 – Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

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: la creación de un Registro para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral.

En nuestra legislación nacional también debemos destacar las siguientes normas dirigidas a la equiparación de los derechos entre hombres y mujeres:

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 dec. 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 al 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. Resolución 1553/2010: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del 28 de diciembre de 2010: "Programa de Equidad e Igualdad de Oportunidades en la Formación Laboral "Nuevos Oficios para Mujeres"". Destinado a la formación de mujeres, en 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.

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⁾			Ingreso indiv. (en \$)
	Desde	Hasta	Total	Varones	Mujeres	T	V	M	
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
1 ^{er} o /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	
4 ^{to} /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, 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 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, 1050662 son mujeres y apenas un 879.151 hombre. 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”.

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. Este 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.

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