

SESIONES ORDINARIAS

2020

ORDEN DEL DÍA N° 269

Impreso el día 16 de noviembre de 2020

Término del artículo 113: 26 de noviembre de 2020

COMISIONES DE MUJERES Y DIVERSIDAD
Y DE LEGISLACIÓN GENERAL

SUMARIO: Ley de Paridad de Géneros en Empresas del Estado Nacional.

1. Macha, López J., Landriscini, Caliva, Moisés, Gaillard, Cerruti, Masin, Vallejos, Osuna, Vivero, Fernández H., Sierra, Penacca, Brawer y otras/o. (159-D.-2020.)
2. Estévez G. B., Álvarez Rodríguez, Macha, Masin, Bernazza, Moisés, López J., Lampreabe, Carrizo N. M., Sierra, Cresto, Schwindt, Ameri, Alderete y Caliva. (3.962-D.-2020.)
3. Lospennato. (5.942-D.-2020.)

- I. Dictamen de mayoría.
- II. Dictamen de minoría.

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Mujeres y Diversidad y de Legislación General han considerado los proyectos de ley de la señora diputada Macha y otras/os señoras/es diputadas/os; de la señora diputada Estévez G. B y otras/os señoras/es diputadas/os, y de la señora diputada Lospennato, por los que se regula la paridad de géneros en empresas del Estado nacional, y han tenido a la vista el expediente 1.773-D.-2019 de la señora diputada Brambilla y otras/os señoras/es diputadas/os relacionado con la misma temática; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*PARIDAD DE GENEROS EN EMPRESAS
DEL ESTADO NACIONAL

Artículo 1° – *Objeto*. El objeto de la presente ley es garantizar la paridad de género en la integración de los

directorios de las empresas y sociedades del Estado nacional, así como en aquellas en las que el Estado nacional tenga una participación accionaria mayoritaria.

Art. 2° – *Alcance*. Las disposiciones de la presente ley se aplican a las empresas del Estado, a las sociedades del Estado, a las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, a las sociedades de economía mixta y a todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias.

Art. 3° – *Paridad*. La integración de los directorios de las empresas y sociedades contempladas en el artículo 2° de la presente ley debe realizarse de forma tal que la cantidad de integrantes varones nunca pueda superar en más de uno a la cantidad de integrantes mujeres.

El cumplimiento de lo establecido en el párrafo precedente no puede implicar, en ningún caso, el aumento del número de los y las integrantes de los directorios correspondientes.

Art. 4° – *Plazo*. Las empresas y sociedades contempladas en el artículo 2° de la presente ley deben alcanzar la representación paritaria establecida en el artículo 3°, en un plazo de dos años, contado a partir de la sanción de la presente ley.

El plazo establecido en el párrafo anterior puede ser extendido por un año por la autoridad de aplicación de la presente ley, por única vez y en caso de que se considere necesario.

Art. 5° – *Políticas complementarias*. El Poder Ejecutivo debe implementar políticas específicas de igualdad de género y erradicación de la discriminación y las violencias por motivos de género en el ámbito de las empresas referidas en el artículo 2° de la presente ley.

En particular, el Poder Ejecutivo debe promover el desarrollo de las siguientes acciones en el ámbito de las empresas:

- a) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las personas, sin distinción de su orientación sexual o su identidad de género;

- b) Crear áreas especializadas en género y diversidad;
- c) Monitorear el cumplimiento de la igualdad salarial, en conformidad al principio constitucional de igual remuneración por igual tarea;
- d) Desarrollar capacitaciones y cursos de formación en género y diversidad tanto para el personal jerárquico como para los/as trabajadores/as;
- e) Desarrollar capacitaciones específicas en las áreas de recursos humanos en materia de prevención y asistencia ante situaciones de discriminación y violencias por motivos de género;
- f) Implementar medidas para la inclusión y promoción de la participación de las mujeres y personas LGBTI+ en los diversos lugares de trabajo, espacios de toma de decisiones y puestos jerárquicos;
- g) Desarrollar políticas de cuidado para quienes tienen personas a cargo, promoviendo la corresponsabilidad de las tareas de cuidado y la compatibilidad entre estas y la jornada laboral.

Art. 6° – *Supervisión*. La autoridad de aplicación debe implementar mecanismos regulares de supervisión y monitoreo del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley, sin perjuicio de otros mecanismos o procedimientos que pudieran adoptar los organismos competentes en el ejercicio de sus facultades de autorización y control de funcionamiento de las entidades sujetas a fiscalización a fin de garantizar la integración paritaria de género. Asimismo, está facultada para elaborar un plan de implementación progresivo, dentro del plazo previsto en el artículo 4°.

Art. 7° – *Incumplimiento*. El incumplimiento total o parcial de la presente ley por parte de las funcionarias y los funcionarios públicos responsables constituye mal desempeño en sus funciones o falta grave, según corresponda. La autoridad de aplicación intimará a su adecuación en un plazo de quince (15) días a toda designación de directores varones contraria a lo dispuesto en la presente ley.

Art. 8° – *Autoridad de aplicación*. El Poder Ejecutivo debe determinar la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 9° – *Invitación*. Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a las disposiciones de la presente ley.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

12 de noviembre de 2020.

Mónica Macha. – Cecilia Moreau. – Silvia G. Lospennato. – Ana C. Carrizo. – Gabriela B. Estévez.* – Hernán Pérez*

Araujo. – Jimena López. – Karim A. Alume Sbodio. – Maximiliano Ferraro. – Gabriela Lena. – Karina Banfi. – María C. Álvarez Rodríguez. – Lidia I. Ascarate. – Brenda L. Austin.* – Sofía Brambilla. – Mara Brawer. – Adriana Cáceres. – Lia V. Caliva. – Gabriela Cerruti. – Camila Crescimbeni. – Enrique Estévez. – Federico Frigerio. – Lucas J. Godoy. – Pablo G. González. – Ramiro Gutiérrez. – Florencia Lampreabe. – María R. Martínez. – María L. Masin. – Josefina Mendoza. – Victoria Morales Gorleri. – Flavia Morales. – Claudia Najul. – Claudia B. Ormachea. – María G. Parola. – Paula A. Penacca. – Luis A. Petri. – José L. Ramón. – Roxana N. Reyes. – Alicia Terada. – Pablo G. Tonelli. – Romina Uhrig. – Paola Vessvessian. – Liliana P. Yambrún.*

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Mujeres y Diversidad y de Legislación General han considerado los proyectos de ley de la señora diputada Macha y otras/os señoras/es diputadas/os; de la señora diputada Estévez G. B. y otras/os señoras/es diputadas/os, y de la señora diputada Lospennato, por los que se regula la paridad de géneros en empresas del Estado nacional, y han tenido a la vista el expediente 1.773-D.-2019 de la señora diputada Brambilla y otras/os señoras/es diputadas/os relacionado con la misma temática. Luego de su estudio resuelven unificarlos y despacharlos favorablemente, con las modificaciones previstas en el dictamen que antecede.

Mónica Macha.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Mujeres y Diversidad y de Legislación General han considerado los proyectos de ley de la señora diputada Macha y otras/os señoras/es diputadas/os; de la señora diputada Estévez G. B. y otras/os señoras/es diputadas/os, y de la señora diputada Lospennato, por los que se regula la paridad de géneros en empresas del Estado nacional, y han tenido a la vista el expediente 1.773-D.-2019 de la señora diputada Brambilla y otras/os señoras/es diputadas/os relacionado con la misma temática; y, por las razones expuestas en el

* Integra dos (2) comisiones.

* Integra dos (2) comisiones.

informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

DERECHOS LABORALES
PARA LAS TRABAJADORAS ESTATALES
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
NACIONAL Y DE LAS EMPRESAS
DEL ESTADO NACIONAL

Artículo 1° – *Objeto.* El objeto de la presente ley es garantizar las condiciones mínimas para posibilitar una real paridad de género entre las y los trabajadores/as en todas las dependencias de la administración pública nacional, incluyendo a los organismos descentralizados, así como en las empresas y sociedades del Estado nacional y todas aquellas en las que el Estado nacional tenga una participación accionaria mayoritaria.

Art. 2° – *Alcance.* Las disposiciones de la presente ley se aplican a todas las dependencias de la administración pública nacional, a las empresas del Estado, a las sociedades del Estado, a las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, a las sociedades de economía mixta y a todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias.

Pase a planta permanente

Art. 3° – Se dispone el pase a planta permanente de todos los y las trabajadores de la administración pública nacional, en todas sus dependencias, incluyendo a los organismos descentralizados. En todos los casos, el pase a planta se dará garantizando las garantías laborales y salariales correspondientes a la antigüedad efectiva en el puesto de trabajo.

Pase a convenio

Art. 4° – Se dispone para todos los y los trabajadores de las empresas del Estado nacional alcanzadas por el artículo 2° de la presente el pase al convenio colectivo de trabajo vigente para el rubro que corresponda, en el escalafón y categoría más alto de acuerdo al trabajo desempeñado. En todos los casos, el pase a convenio se dará garantizando las garantías laborales y salariales correspondientes a la antigüedad efectiva en el puesto de trabajo.

Igualdad salarial

Art. 5° – Se dispone la igualdad salarial para todos los y los trabajadores que desempeñen igual tarea, funciones y cuenten con la misma antigüedad, que se encuentren en relación de dependencia en la administración pública nacional y en todas las empre-

sas alcanzadas en el artículo 2° de la presente. Queda expresamente prohibida cualquier diferencia salarial anclada en la condición de género.

Licencias por maternidad y paternidad

Art. 6° – Modifícase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y su título de la manera siguiente:

**De la protección de la maternidad
y la paternidad**

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino o personal gestante durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 (treinta) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

Asimismo, queda prohibido el trabajo del padre o la otra persona progenitora no gestante, durante los 10 (diez) días anteriores al parto y hasta los 80 (ochenta) días posteriores al mismo.

No obstante, a partir de los 90 (noventa) días de licencia de la persona gestante, los progenitores podrán optar por intercalar los 45 (cuarenta y cinco) días de licencia restantes entre ambos.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 180 (ciento ochenta) días. Lo mismo vale para los casos de adopción.

En caso de nacimiento múltiple, la licencia posterior al parto se incrementará en la cantidad de 15 (quince) días por cada hijo.

La trabajadora y el trabajador deberán comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora y el trabajador conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que les confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a los mismos la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda persona gestante, mujer, hombre o personas trans, el derecho a la estabilidad en el empleo durante el período mencionado. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora y el trabajador practiquen la notificación a la que se refiere el párrafo anterior.

La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a una licencia de 30 días en el caso de que su hijo naciere sin vida o falleciere al poco tiempo de nacer.

En caso de fallecimiento de la madre o persona gestante en ocasión o como consecuencia del parto, el padre o la persona no gestante tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto que en este artículo se prevé para la madre.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que, según certificación médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencido aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Escuelas infantiles en los establecimientos laborales

Art. 7° – En los establecimientos de trabajo alcanzados por la presente ley, los empleadores deberán habilitar escuelas infantiles para niños/as hasta la edad de 5 (cinco) años, poniendo las mismas bajo la custodia de personal médico, psicopedagogo y cuerpo docente competente para garantizar el aprendizaje colectivo y la recreación de los niños/as que asistan al establecimiento. A su vez, debe tener un comedor donde el niño/a cuente con desayuno, almuerzo y merienda.

La jornada de las escuelas infantiles debe durar lo mismo que la jornada laboral de la madre o el padre. La misma no debe ser cambiada en función de un régimen rotativo de trabajo durante la permanencia del niño/a en la escuela infantil. Si el progenitor/a prefiriera (por razones de comodidad, distancia, etcétera) dejar a su hijo/a en otra escuela infantil cercana a su domicilio, se le abonará el 100 % (ciento por ciento) del gasto de la misma contra la presentación de los recibos correspondientes.

Implementación de lactarios en los establecimientos laborales

Art. 8° – Todos los establecimientos laborales alcanzados por la presente ley deben contar con lactarios para las trabajadoras y diversidades.

Art. 9° – Los empleadores están obligados a garantizar un control sobre la higiene de los lactarios dispuestos. Los mismos deben encontrarse en un espacio cuidado que permita a las madres trabajadoras extraer su leche materna en condiciones de higiene, seguridad y comodidad y su almacenamiento.

Art. 10. – Modifíquese el artículo 179 de la ley 20.744, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 179: *Descansos diarios por lactancia.* Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a dos (2) años posteriores a la fecha del nacimiento, salvo

que por razones médicas y/o de creencias religiosas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. El empleador deberá habilitar salas maternas y escuelas escolares para niños/as hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Licencia por violencia de género

Art. 11. – Incorpórese al artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), como inciso *f*) el siguiente texto:

f) Licencia por violencia de género. Los tiempos de la licencia serán evaluados por personal médico, psicológico o especializado en violencia de género, proporcionado gratuitamente por los centros salud y los centros de atención y asistencia a la víctima, no necesitando el empleador más prueba fehaciente. La licencia puede prorrogarse, extendiéndose el plazo de días que dura la misma, todas las veces que el personal médico / psicológico / especializado que asiste a la víctima indique que sea necesario.

Art. 12. – Modifíquese el artículo 159 de la Ley de Contrato de Trabajo (20744), el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 159: *Salario. Cálculo.* Las licencias a que se refiere el artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

En el caso de la licencia establecida en el artículo 158, inciso *f*), la trabajadora afectada percibirá el 100 % (ciento por ciento) de su salario.

Inclusión laboral travesti, trans y transgéneros

Art. 13. – Se deberá ocupar en una proporción no inferior al 2 (dos) por ciento de la totalidad de su personal, a personas trans, travestis, transexuales y transgéneros, y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el primer párrafo será de aplicación sobre el personal de planta permanente o en el convenio vigente en la actividad, con todas las garantías laborales y salariales correspondientes.

Disposiciones finales

Art. 14. – *Plazos.* La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial y se establece un plazo de 3 meses (tres meses) para su efectiva implementación.

Art. 15. – *Incumplimiento.* En el ámbito de la administración pública nacional y todas sus dependencias, el incumplimiento de las disposiciones de esta ley significará la inmediata destitución de las autoridades del Poder Ejecutivo a cargo de las mismas.

En el caso de las empresas del Estado alcanzadas por esta ley, el incumplimiento de las disposiciones establecidas significará la inmediata estatización completa de las mismas, la cual se llevará a cabo bajo control y supervisión de una comisión de trabajadoras y trabajadores del establecimiento elegida por sus pares.

Art. 16. – *Orden público*. La presente ley es de orden público y rige en todo el territorio nacional de la República Argentina.

Art. 17. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

12 de noviembre de 2020.

Romina Del Plá.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Mujeres y Diversidad y de Legislación General han considerado los proyectos de ley de la señora diputada Macha y otras/os señoras/es diputadas/os; de la señora diputada Estévez G. B. y otras/os señoras/es diputadas/os, y de la señora diputada Lospennato, por los que se regula la paridad de géneros en empresas del Estado nacional, y han tenido a la vista el expediente 1.773-D.-2019 de la señora diputada Brambilla y otras/os señoras/es diputadas/os relacionado con la misma temática. Luego de su estudio, la diputada Del Plá propone la sanción del dictamen que antecede.

Estamos presentando un dictamen alternativo al que promueven el oficialismo y la oposición capitalista de esta Cámara, porque partimos de un punto de clase antagónico.

Resulta ilustrativo del interés de clase dominante en esta Cámara que, tras haberse negado todo el año a tratar proyectos que refieran a los derechos de las y los trabajadores, ahora se apuren en avanzar en una ley para atender demandas de las mujeres que aspiran a ocupar cargo directivos en empresas asociadas al Estado.

Mientras las mujeres de la clase obrera han visto agravarse severamente sus condiciones de vida en esta pandemia: siendo las más precarizadas en el ámbito laboral y por eso quienes mayoritariamente engrosan el dramático contingente de desocupados que no para de crecer en nuestro país; las que tienen los salarios más bajos en un cuadro de brutal pulverización de los ingresos de las familias trabajadoras; las más de un millón de empleadas de casas particulares que son forzadas a subsistir con ingresos de miseria y víctimas de todo tipo de atropellos patronales; las que se mueren o padecen graves secuelas por abortos clandestinos o son víctimas de femicidios, abusos y diversas formas de violencia por su condición de género, agravados severamente en el marco del confinamiento hogareño impuesto por la pandemia; las que luchan por el derecho al techo en las ocupaciones de tierras y sólo obtienen como respuesta de los gobiernos nacional y

provinciales palos, gases, represión y quema de las precarias casillas que pudieron poner en pie. Nada de todo esto sensibiliza a los bloques políticos que dominan este Congreso. Ni una sola medida en favor de las mujeres trabajadoras y pobres, pero sí “paridad de género” para las mujeres que desempeñarán un rol patronal, en este caso, quienes aspiran a integrar los directorios en empresas del Estado.

Con este dictamen contraponemos a las reivindicaciones de quienes ejercen –o aspiran a ejercer– cargos directivos y empresariales, las demandas de las mujeres trabajadoras en todas las dependencias de la administración pública nacional y las empresas del Estado. Resulta emblemático que donde más extendidas están las modalidades precarias de contratación laboral y la vulneración de todo tipo de derechos y garantías para las y los trabajadores, sea en el propio Estado. Mucho menos, claro, garantizan derechos para el colectivo femenino y disidente de la clase trabajadora en el ámbito privado.

Por eso en este dictamen establecemos el pase a planta permanente y el pase a convenio –según corresponda– de todos los y las trabajadoras de la administración pública y de las empresas asociadas al Estado; el principio de igual salario por igual tarea; la ampliación de las licencias por maternidad y paternidad con todas las garantías y condiciones necesarias; la disposición de jardines infantiles y de lactarios en todos los establecimientos laborales; el establecimiento de licencias por violencia de género; la inclusión laboral para las personas travestis, trans y transgéneros.

Pero no sólo oponemos, desde un punto de vista y pertenencia de clase que es excluyente del Frente de Izquierda en este Parlamento, derechos para las trabajadoras, sino que lo hacemos en nombre de una consideración política más amplia que queremos destacar. Y es el rechazo a la pretensión de dotar de un falso barniz de género a un Estado y una clase social que están llevando a cabo una brutal ofensiva contra la enorme mayoría de las personas que pertenecen a la clase trabajadora, ocupadas/os y desocupadas/os.

La orientación política de la clase dominante en nuestro país es la de las reformas laboral y jubilatoria antiobreras la del sendero del ajuste criminal que reclama el FMI. No queremos ajuste “con perspectiva de género”, es decir, mujeres comandando esta ofensiva contra las mayorías populares. Este tipo de medidas solo atienden a las aspiraciones careeristas de quienes ejercen luego sus cargos de poder contras las mujeres de la clase explotada. La opresión de género está indisolublemente unida a la explotación de clase. Por eso el concepto de “sororidad” no resiste la demarcación que impone defender un régimen de explotación del capital sobre el trabajo, que se vale de la opresión de género como mecanismo de sometimiento y regimentación del conjunto de la clase obrera. Ejemplos en la historia sobran, no hace

falta siquiera citar a Margaret Thatcher, sino apenas recordar la enorme cantidad de mujeres diputadas que hace apenas dos años fueron las más aguerridas defensoras del *lobby* clerical contra nuestro tan postergado y negado derecho al aborto legal.

Estamos entonces ante una divergencia nítidamente de clase. Nuestro dictamen expresa un decidido interés y punto de vista de clase, el de las y los trabajadoras y trabajadores.

Por estos motivos y los que informaremos oportunamente, defendemos la aprobación del presente proyecto de minoría.

Romina Del Plá.

ANTECEDENTES

1

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

PARIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO NACIONAL

Artículo 1° – *Objeto.* El objeto de la presente ley es promover la paridad de géneros en la integración de los directorios de las empresas del Estado nacional o donde este tenga participación accionaria mayoritaria.

Art. 2° – *Alcance.* Las disposiciones de la presente ley son de aplicación a las empresas del Estado, las sociedades del Estado, las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, las sociedades de economía mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias.

Art. 3° – *Paridad.* En las empresas y sociedades del Estado enunciadas el artículo 2° de la presente ley, la integración de los respectivos directorios debe expresar una representación igualitaria de géneros, entendida esta como igual proporción de varones y mujeres.

Art. 4° – *Plazo.* Las empresas y sociedades del Estado enunciadas por el artículo 2° de la presente ley deben alcanzar gradualmente la representación igualitaria de géneros establecida en el artículo 3°, en un plazo máximo de 3 años, contados a partir de la promulgación de la presente ley.

Art. 5° – *Cupo mínimo.* En ningún caso, hasta alcanzar la paridad consagrada en el artículo 3°, la cantidad de integrantes mujeres puede ser inferior al 30% del total de los miembros del directorio.

Art. 6° – *Autoridad de aplicación.* El Poder Ejecutivo debe determinar la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 7° – *Supervisión.* La autoridad de aplicación debe arbitrar los mecanismos regulares de supervisión y monitoreo para el cumplimiento de la presente ley.

Art. 8° – *Adhesión.* Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Art. 9° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Mónica Macha. – María C. Álvarez Rodríguez. – Mara Brawer. – Lía V. Caliva. – Gabriela Cerruti. – Héctor Fernández. – Ana C. Gaillard. – Estela Hernández. – Susana G. Landriscini. – Jimena López. – María L. Masin. – María C. Moisés. – Patricia Mounier. – Blanca I. Osuna. – Paula A. Penacca. – Carlos A. Selva. – Magdalena Sierra. – Fernanda Vallejos. – Carlos A. Vivero.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1° – *Objeto.* El objeto de la presente ley es lograr la paridad de género en las sociedades del Estado en los términos de la ley 20.705 y en las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria en los términos del artículo 308 de la ley 19.550 al respecto de la integración de sus respectivos directorios.

Art. 2° – La integración de los directorios de las sociedades del Estado en los términos de la ley 20.705 y en las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria en los términos del artículo 308 de la ley 19.550 debe realizarse de forma que la cantidad de integrantes de un género nunca podrá superar en más de uno a los del otro género.

En el caso de que un género supere al otro en cantidad de directores, la relación inversa debe darse en las suplencias.

Art. 3° – Las sociedades del Estado en los términos de la ley 20.705 y las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria en los términos del artículo 308 de la ley 19.550 tienen un plazo de dos (2) años calendario desde la sanción de esta ley para lograr las integraciones que hacen al efectivo cumplimiento de la misma.

Este plazo podrá ser extendido en un (1) año, por única vez, si el Poder Ejecutivo nacional lo considera necesario.

Art. 4° – Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Gabriela B. Estévez. – Juan C. Alderete. – María C. Álvarez Rodríguez. – Juan E. Ameri. – Claudia A. Bernazza. – Lía V. Caliva. – Nilda M. Carrizo. – Mayda Cresto. – Florencia Lampreabe. – Jimena López. – Mónica Macha. – María L. Masin. – María C. Moisés. – María L. Schwindt. – Magdalena Sierra.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1° – *Objeto*. La presente ley tiene por objeto garantizar el acceso de las mujeres en las empresas de participación estatal mayoritaria.

Art. 2° – *Garantía de acceso igualitario*. El directorio u órgano de administración equivalente de las empresas de participación estatal mayoritaria deberá garantizar un mínimo de cuarenta por ciento de mujeres tanto en cargos titulares como en suplentes. En los casos en que la aplicación matemática de este porcentaje determine fracción menor a la unidad, se entenderá como cantidad mínima la unidad superior.

Art. 3° – *Condiciones de elegibilidad*. Las empresas deberán establecer en forma clara y pública los requisitos para la designación de los miembros de su directorio, que no podrán ser menor a:

- i) Título universitario o formación educativa avanzada.
- ii) Experiencia en el área de actividad de la empresa.
- iii) Solvencia moral.

Art. 4° – *Ámbito de aplicación*. Los principios establecidos en la presente ley son de aplicación a todas las sociedades estatales de participación estatal mayoritaria previstas en la ley 19.550 o la que en el futuro la reemplace.

Art. 5° – *Políticas complementarias*. En forma concurrente, las empresas con participación estatal mayoritaria deberán promover políticas de igualdad de género, incluyendo planes de acción a fin de tornar efectivo el goce de los siguientes derechos:

- i) Igualdad salarial estricta, en conformidad al principio constitucional de igual remuneración por igual tarea;
- ii) Igualdad de género en todos los niveles.
- iii) Igualdad de trato entre varones y mujeres, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

- iv) Educación, formación y desarrollo profesional en políticas de género.

Para ello, deberán:

- i) Adoptar los “Principios para el empoderamiento de las mujeres” (“WEP”, por su sigla en idioma inglés), promovido por ONU Mujeres y Pacto Global de las Naciones Unidas.
- ii) Realizar iniciativas comunitarias que permitan promover la igualdad.
- iii) Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Art. 6° – *Incumplimiento*. En caso de que la asamblea designara directores en infracción a lo dispuesto en el artículo 2° de la presente ley, la autoridad de aplicación intimará a la empresa a su adecuación en un plazo de quince (15) días, bajo apercibimiento de declarar nula dicha designación.

En los casos de directores en representación del Estado nacional, la Jefatura de Gabinete ordenará al ministro correspondiente, proceda a la inmediata adecuación, bajo apercibimiento de declarar nula dicha designación.

Art. 7° – *Autoridad de aplicación*. La Jefatura de Gabinete será la autoridad de aplicación del presente, pudiendo coordinar las acciones destinadas a su implementación y dictar las recomendaciones y aclaraciones que resulten pertinentes.

Art. 8° – *Adecuación estatutaria*. Las empresas de participación estatal mayoritaria adecuarán sus estatutos en un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial.

En caso de establecerse progresividad en la implementación del porcentaje del artículo 2°, esta no podrá exceder de dos (2) años.

Art. 9° – *Nuevas empresas*. Toda nueva empresa, así como aquella que se transforme en empresa de participación estatal mayoritaria, deberá receptor en su estatuto las condiciones de elegibilidad y la garantía de acceso igualitario consagrados en los artículos 2° y 3° de la presente ley.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Silvia G. Lospennato.