

PROYECTO DE LEY

PARIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO NACIONAL

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso...
Sancionan con fuerza de Ley.*

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 éste tenga participación accionaria mayoritaria.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 ésta como igual proporción de varones y mujeres.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 6°: AUTORIDAD DE APLICACIÓN. El Poder Ejecutivo debe determinar la Autoridad de aplicación de la presente Ley.

ARTÍCULO 7°: SUPERVISIÓN. La Autoridad de aplicación debe arbitrar los mecanismos regulares de supervisión y monitoreo para el cumplimiento de la presente ley.

ARTÍCULO 8°: ADHESIÓN. Invítase a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 9°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Si bien en los últimos años las mujeres han logrado importantes avances en materia de igualdad de oportunidades y derechos, aún persisten dificultades para que las mujeres logren alcanzar puestos de decisión en los diversos ámbitos de la vida social. En Argentina, al igual que en el resto del mundo, el acceso de las mujeres a puestos de decisión en condiciones de igualdad con los varones es un ideal que lejos está de materializarse. Existen múltiples barreras al acceso equitativo de las mujeres a los puestos de decisión en los distintos ámbitos, tanto en el poder público (legislativo, ejecutivo y judicial) como en el sector privado (en el mercado y la sociedad civil, por ejemplo).

Esta desigualdad no solamente atenta contra la garantía de derechos sustantivos de las mujeres en cuanto a la igualdad de condiciones y derechos, pero implica además una pérdida de oportunidades de desarrollo de una economía inclusiva, sustentable y con el aporte de talento de las mujeres en toda su diversidad. El informe de la OIT (2017) “La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe” sintetiza la situación actual de la siguiente manera: “El techo de cristal se mantiene intacto y el talento femenino está subutilizado”.

Numerosos estudios han demostrado que el desigual acceso de las mujeres a puestos de decisión en la economía afecta el crecimiento y del desarrollo. McKinsey & Company (2013) estudió 345 empresas cotizantes en seis países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú) y halló que aquellas que tenían una o más mujeres en sus juntas directivas tenían mejores resultados que las empresas con juntas completamente masculinas .

También un informe de CIPPEC echa luz sobre esta pérdida de talento que implica contar con pocas mujeres en puestos directivos en la economía: “Por un lado, la presencia de mujeres en los directorios es relevante en términos de equidad, en tanto afecta positivamente la proporción de mujeres en cargos ejecutivos (gerencias y CEO) dentro de la empresa. Asimismo, se han observado impactos positivos sobre el desempeño económico de las empresas cuando la proporción de mujeres en los directorios alcanza una suficiente “masa crítica” (mayor al 30%) (Flabbi et al., 2016) ”.

En el mercado laboral, la dificultad de las mujeres para acceder a puestos jerárquicos y directivos se conoce como el “techo de cristal”. El techo de cristal refleja la segregación vertical que se manifiesta en una baja participación de mujeres en estos puestos. Los principales obstáculos para que las mujeres logren perforar el techo de cristal son la injusta distribución de tareas del cuidado no remunerado que redundan en una doble jornada para las mujeres y una peor participación en el mercado laboral, sesgos inconscientes, distintos tipos de discriminación directa e indirecta, y estereotipos de género que reproducen modelos de liderazgo asociados a lo masculino, entre otros factores. La discriminación por género se potencia y encadena con otras, como discriminación por edad, por responsabilidades familiares, por lugar de procedencia, por nacionalidad, por etnicidad, por orientación o identidad sexual, entre otros.

Según el informe de Standard & Poor’s (2016) a nivel global, si bien 45% de las trabajadoras de las 500 empresas más importantes del ranking son mujeres, menos del

20% accede a puestos en los directorios y solamente un 4% llega a ser CEO . En América Latina, los indicadores son menos alentadores aún.

El informe “Sexo y Poder” realizado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) en el año 2010 para Argentina, presentó el Índice de Participación de las Mujeres (IPM), un indicador de la proporción de mujeres que ocupan puestos de máxima autoridad en instituciones u organismos públicos o privados, en tres espacios de poder: la política, la economía y la sociedad . Dicho informe observó que Argentina presenta un estado crítico en términos de equidad de género: de cada 10 puestos de máxima autoridad relevados, menos de 2 eran ocupados por mujeres. El IPM en el sector empresarial en cargos directivos registraba el valor más bajo: 4,4% en cargos directivos en grandes empresas y 3% en cargos directivos en cámaras empresariales.

También una encuesta de McKinsey (2013) refleja la misma dificultad: de 345 empresas en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú reveló que las mujeres ocupan el 8% de los cargos ejecutivos y tienen una representación del 5% en las juntas directivas.

El informe de CIPPEC “Empresas públicas, gobernanza y desarrollo: el rol de los directorios” (2018) informa que “En promedio, las empresas listadas de América Latina tienen un 8,5% de miembros de directorios mujeres, 9,2% con cargos ejecutivos y 4,2% son CEO” y que “El 63% de las empresas listadas en América Latina no tienen mujeres en sus directorios, el 27% tiene entre 1 y 30% y el 9,8% más del 30%”.

También dicho informe refiere que los directorios de las empresas de propiedad estatal (EPE) del sector de infraestructura en Argentina están ocupados casi exclusivamente por varones: en 8 de las 10 empresas analizadas no hay ninguna mujer en el directorio y sólo el 4,5% del total de los miembros de los directorios son mujeres .

Argentina ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) le otorgó jerarquía constitucional en 1994, por lo cual esta Convención complementa los derechos y las garantías reconocidos en el país. De esta manera, se incorporó el principio de igualdad real entre mujeres y hombres y se facultó al Congreso a promover medidas de acción positiva para garantizar el ejercicio efectivo de derechos (Art. 75, inciso 23). En particular, se expresa el Congreso puede legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad 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 las mujeres.

Inicialmente utilizadas para el ámbito de la participación política y cargos electorales, las cuotas son actualmente un mecanismo de acción afirmativa para impulsar la igualdad en diversos ámbitos, incluyendo las comisiones directivas de las empresas. La convocatoria “Hoja de ruta para la igualdad sustantiva: 2030” de ONU Mujeres, IPU y Equality Now indica que ya 9 países han legislado la incorporación de cuotas de género en comisiones directivas .

Muchos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, por sus siglas en inglés) han adoptado medidas para empoderar a las mujeres y fortalecer su inserción en el empleo público y privado, a través de análisis regulares de equidad de género, cuotas y metas, tanto en el reclutamiento, promoción o ascenso y desarrollo de carrera.

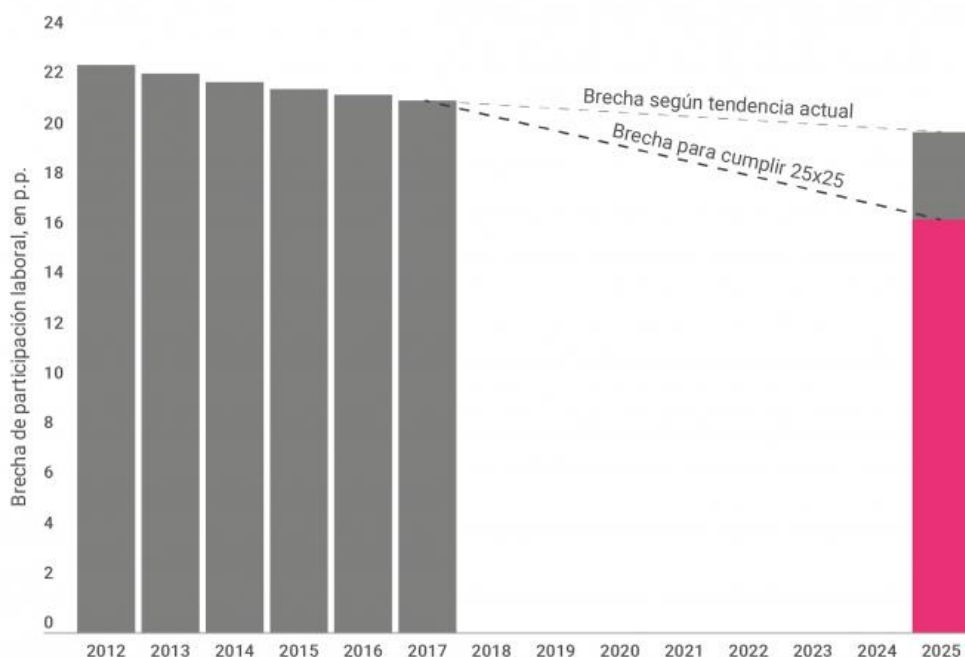
Uno de esos países fue Noruega, que en el 2006 introdujo un requerimiento obligatorio para las empresas públicas de cumplimentar una cuota de 40% de mujeres en las comisiones directivas, con respaldo de una sanción si este mandato era incumplido .

En el año 2013 , El Parlamento Europeo aprobó por resolución (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD) la propuesta de una cuota de 40% de mujeres para mejorar el balance de género entre los y las integrantes de comisiones directivas de las compañías listadas en Bolsa (primer objetivo) y las empresas públicas (segundo objetivo) para el 2018 .

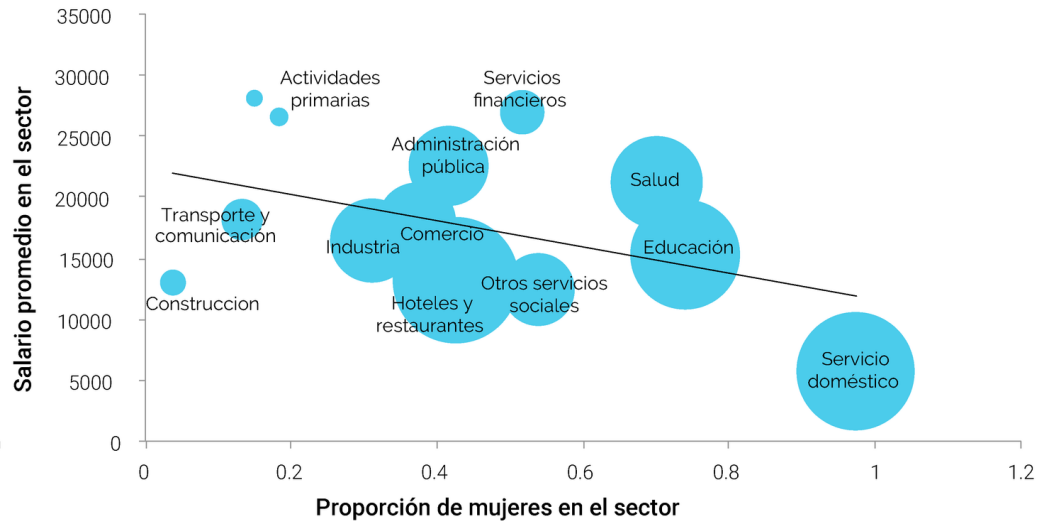
Entre los países que han establecido cuotas de género para empresas se encuentran Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Holanda y España.

Datos actualizados:

En julio de 2019 un informe de OIT y ONU Mujeres con financiamiento de la Unión Europea, relevó 316 casos en empresas privadas y publicas de Argentina. El relevamiento señala que a pesar de que las mujeres tienen mejores credenciales educativas —representan el 60 por ciento de las egresadas universitarias—, ocupan muy pocos lugares en las conducciones de las compañías: apenas 2 de cada 10 empresas en Argentina tienen mujeres que ejercen la función de CEO. El reparto asimétrico de las tareas domésticas y de cuidados y el llamado “techo de cristal”, siguen siendo un tapón para acceder a las máximas posiciones en el mercado laboral, advierte el estudio.



fuelle <https://www.cippe.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>



<https://www.cippec.org/grafico/proporcion-de-mujeres-distribucion-de-la-fuerza-laboral-femenina-y-salario-promedio-por-sector-economico/>

Este proyecto de ley está basado en el Expte 3870-D-2018 y tiene por objeto promover la paridad de géneros en la integración de los directorios de las empresas del Estado Nacional o donde éste tenga participación accionaria mayoritaria. Las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a las Empresas y Sociedades del Estado que abarca 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 (artículo 2).

El artículo 3 determina que, en todas las empresas y sociedades del Estado alcanzadas por el presente proyecto, la integración de los respectivos directorios debe expresar una representación igualitaria de géneros, entendida ésta como igual proporción de varones y mujeres. Para lograr un cumplimiento efectivo y viable de dicho requisito, el proyecto establece en su artículo 4 un plazo de 3 años para lograr la representación igualitaria de géneros, aclarando que, dentro de dicho plazo, en ningún caso la cantidad de integrantes mujeres puede ser inferior al 30% del total de los miembros del directorio.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares Diputados y Diputadas que acompañen el presente proyecto de Ley.