



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina sancionan con fuerza de LEY

PROYECTO DE LEY DE CAPACITACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EMPRESAS

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- OBJETO: La presente Ley tiene por objeto implementar en las empresas públicas, mixtas y privadas, incluyendo las micro, pequeñas y medianas empresas conformadas bajo cualquier tipo societario contemplado en el Código Civil y Comercial de la Nación y sus leyes complementarias, un plan de capacitación en temática de género y violencia contra las mujeres y fijar pautas para la elaboración de protocolos de actuación para casos de violencia, acoso y/o abuso dentro del ámbito laboral derivados de cuestiones basadas en la desigualdad de género.

Artículo 2.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN: El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad será la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 3.- PRINCIPIOS RECTORES: Tanto la capacitación en temática de género como los protocolos para los casos de violencia, acoso y/o abuso, tendrán como principios rectores:



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

- a) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, abuso y/o acoso.
- b) La eliminación de cualquier tipo de discriminación entre varones y mujeres, poniendo especial énfasis en el ámbito laboral.
- c) La igualdad de género en el acceso a oportunidades, capacitación y desarrollo profesional.
- d) El empoderamiento de las mujeres y la construcción de paradigmas basados en la igualdad de género.
- e) La implementación de prácticas empresariales que propicien la conciliación de los cuidados parentales con la actividad laboral en condiciones de coparticipación e igualdad entre ambos géneros.
- d) La remoción de estereotipos que perpetúen la subordinación de la mujer y de relaciones de poder en condiciones de desigualdad de género.
- e) La supresión de lenguaje sexista y de todo tipo de conducta abusiva y/o violenta hacia las mujeres.
- f) La promoción de espacios de trabajo en condiciones de igualdad y generación de entornos libres de violencia, acoso y explotación sexual.
- g) La divulgación de políticas comprometidas con el impulso de la igualdad de género en la cadena de valor y proceso de abastecimiento con empresas proveedoras de propiedad de mujeres.
- h) La asistencia a las mujeres de padecen violencia, cuidando la confidencialidad y la no victimización de las mismas.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

TITULO II

CAPACITACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Artículo 4.- La autoridad de aplicación elaborará un plan de capacitación y concientización en la temática género y violencia contra las mujeres para ser puesto a disposición de todas las empresas del país. El mismo, será elaborado en formato digital y contendrá un mecanismo de evaluación y certificación a los fines de acreditar su efectivo cumplimiento.

Artículo 5.- Todas las personas que desempeñen algún tipo de actividad dentro de las empresas señaladas en el artículo 1, deberán cumplir con la capacitación en igualdad de género y violencia contra las mujeres, por lo menos una vez en el transcurso de su vida laboral activa. Esto incluye al personal jerárquico y directivo de todas las empresas.

Artículo 6.- Cada empresa, a través de su órgano directivo, será responsable de la implementación de la capacitación precitada, pudiendo adaptarla según las necesidades y características organizacionales, rubro y cantidad de empleados de cada una de ellas.

Artículo 7.- El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, elaborará el material necesario para efectuar la capacitación señalada y establecerá por vía reglamentaria el modo de hacerla llegar a todas las empresas del país, proveer los elementos o insumos que su implementación requiera y establecer y los mecanismos de control necesarios para evaluar el grado de cumplimiento de la misma.

TITULO III

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA, ABUSO Y/O ACOSO LABORAL



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Artículo 8.- El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad elaborará un Protocolo Marco de actuación para los casos de violencia, abuso y/o acoso laboral dentro de las empresas indicadas en el artículo 1, fijando pautas de referencia para que cada empresa pueda elaborar su propio protocolo en función sus características y necesidades específicas. Asimismo, fijará una serie de recomendaciones relativas al apoyo, contención y ayuda a víctimas de violencia de género cuando la misma tenga la modalidad doméstica en cualquiera de sus tipos.

Artículo 9.- A los fines de la presente Ley y de la elaboración de Protocolos de actuación en las empresas, se entiende por perspectiva de género la incorporación en la vida laboral de un paradigma de igualdad de géneros que propicie la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres. En igual sentido, se entiende por violencia, abuso y/o acoso contra las mujeres en el ámbito laboral a todo comportamiento que, por acción u omisión, basado en razones de género y en una relación desigual de poder, manifestándose una sola vez o de manera reiterada, tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial, laboral y/o en su seguridad física.

Artículo 10.- El Protocolo será de aplicación a toda conducta que encuadre dentro de la definición de violencia, abuso y/o acoso en el ámbito laboral, comprendiendo a la que ocurra durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tanto en el lugar de trabajo como en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo – incluyendo las que pudieren realizarse por medio de tecnologías de la información y de la comunicación-, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo y en el alojamiento proporcionado por el empleador, si lo hubiere.

Artículo 11.- El Protocolo Marco podrá ser adaptado a las particularidades de cada empresa siempre que garantice la implementación de los resortes necesarios para que cualquier mujer que sea víctima de alguna forma de violencia, abuso y/o acoso en el



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

ámbito laboral tenga garantizado el acceso a un procedimiento preestablecido para efectuar dentro de la empresa la denuncia pertinente, de modo confidencial, haya o no realizado una denuncia policial al respecto. Tal procedimiento deberá prever la prohibición de victimizar a la mujer denunciante y de despedirla y/o provocarle cualquier tipo de perjuicio en su actividad laboral como consecuencia de la denuncia efectuada.-

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 12.- El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, elaborará la capacitación en igualdad de género y violencia contra las mujeres y el Protocolo Marco en un plazo de un año, contado a partir de la fecha de promulgación de la presente ley y fijará por vía reglamentaria el modo de hacerlos llegar a todas las empresas del país y de establecer el mecanismo mediante el cual las empresas informarán respecto del cumplimiento de los mismos.

Artículo 13.- Las empresas tendrán un plazo no inferior a un año contado a partir del momento de la recepción de la capacitación en igualdad de género y violencia contra las mujeres para llevarlo a cabo según las indicaciones que por vía reglamentaria se establezcan. Respecto del Protocolo de actuación para los casos de violencia, abuso y/o acoso laboral, cada empresa podrá elaborar voluntariamente su propio protocolo teniendo en cuenta las pautas generales del Protocolo Marco y podrá implementarlo cuando lo estime oportuno, debiendo -en tal caso- informar tal situación a la autoridad de aplicación en el transcurso del año subsiguiente a la puesta en marcha del mismo.

Artículo 14.- En la página web del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad se establecerá un enlace de acceso público con el contenido de la capacitación en igualdad de género y violencia contra las mujeres y Protocolo Marco de actuación para los casos de violencia, acoso y/o abuso en el ámbito de las empresas y se informará anualmente



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

respecto del grado de cumplimiento que cada empresa efectúe respecto de la implementación de los mismos.

Artículo 15.- Además de los indicadores cuantitativos relacionados con la aplicación de los protocolos y cumplimiento de la capacitación señalados en el artículo anterior, se publicará un listado con las empresas que, por haber desarrollado voluntariamente un Protocolo de actuación para los casos de violencia, abuso y/o acoso laboral, sean consideradas ejemplo a seguir en la incorporación de buenas prácticas relativas a la inclusión de la perspectiva de género en la implementación de su actividad.

Artículo 16.- Las partidas que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente ley serán previstas anualmente en la Ley de Presupuesto General de la Administración Nacional.

Artículo 17.- Invítase a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las provincias a adherir a la presente ley.

Artículo 18.- La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Nación y será reglamentada en un plazo máximo de noventa (90) días corridos a partir de la fecha de su promulgación.

Artículo 19.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Artículo 20.- De forma.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El derecho a la igualdad antes las leyes, consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional, recibió un importante impulso luego de la reforma constitucional del año 1994, que amplió el marco jurídico de protección a través de diversas declaraciones y convenciones internacionales y regionales de derechos humanos, que adquirieron jerarquía constitucional al ser incorporadas al artículo 75 inciso 22 de la Carta Magna y cuyo objetivo es asegurar el goce de todos los derechos humanos por todas las personas y eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer por motivos de sexo y género.

En efecto, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad contienen disposiciones explícitas que garantizan la igualdad entre la mujer y el hombre en el goce de los derechos que allí se consagran, mientras que otros tratados internacionales de derechos humanos, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, todas ellos de jerarquía constitucional, se basan implícitamente en el concepto de no discriminación por motivos de sexo o género.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Esta última Convención, aprobada en el año 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas asimila el concepto de "discriminación contra la mujer" a toda "distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

No sólo se condena a través de este instrumento la discriminación contra la mujer en todas sus formas, sino que los Estados Partes convinieron en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, a tales propósitos, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que ha sido creado por esta Convención y que informa anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas por conducto del Consejo Económico y Social, sobre sus actividades y emite recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes, ha afirmado en su Recomendación General N°19 que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de los derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y que el artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer y en su definición incluye la violencia basada en el sexo es decir la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que le afecta en forma desproporcionada; ello incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. Estos derechos y libertades que se ven seriamente afectados por distintas formas de discriminación y violencia comprenden entre otros el derecho a la vida, el derecho a no ser sometido a torturas o tratos o penas crueles inhumanas o degradantes, el derecho a la libertad y a la seguridad personales, el derecho a igualdad en la familia, el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental y el derecho a condiciones de empleo justas y favorables.

El artículo 2 de la Convención exhorta a los Estados partes a condenar la discriminación contra la mujer "en todas sus formas", en tanto que el artículo 3 se refiere a



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

las medidas apropiadas que los Estados partes deben adoptar en "todas las esferas" para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, ello incluye y requiere a la hora actual la adopción de medidas legislativas y programas gubernamentales que hagan frente al problema de la discriminación y violencia de la que son objeto las mujeres en el ámbito laboral.

En ese sentido, destaca el Comité que, en definitiva, en virtud del derecho internacional y de convenios específicos de Derechos Humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los Derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas. Así, el derecho a la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se la somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Este tipo de conducta puede, según el Comité, "ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad, es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuándo crea un medio de trabajo hostil".

Esta realidad se produce y conjuga con la desigualdad estructural que afecta, aún hoy, a la mujer en el mundo del trabajo no solo en los países en desarrollo sino también en los desarrollados. En el caso de Argentina, según el Informe titulado "Las Mujeres en el Trabajo" (<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/mercadodetrabajo>) en las últimas décadas, las tasas de **participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la República Argentina ha crecido** significativamente: del 36,8% en 1990 al **48,1%** en el primer trimestre del 2017. Sin embargo, "si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones: 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones, según datos de la EPH 2017". Y "**son numerosos los hogares donde las mujeres son el principal sustento económico**, ya sea por tratarse de hogares monoparentales o por ser la mujer el principal ingreso, frente a un



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

varón desocupado o subocupado o en hogares en que el ingreso de ambos es imprescindible para el sostén. En todo caso, según indica el informe citado "si bien los niveles de **participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguen indicando una suba histórica**, este crecimiento se tradujo en un aumento de los niveles de desocupación y subocupación, antes que en un incremento del porcentaje de ocupaciones plenas". En tal contexto desfavorable, se mencionan como brechas de género a superar a las **diferencias salariales, segmentación horizontal y vertical y la discriminación en el acceso a ciertos oficios o sectores de actividad, entre otras**.

En este orden de cosas, es importante tener en cuenta que la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belem Do Para") del año 1994 aprobada por Ley 24.632 determina que *"el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación"*. Y en este sentido, como Estado Parte nuestro país se ha comprometido a adoptar, en forma progresiva, medidas legislativas y programas específicos, entre otros objetivos para *"fomentar y apoyar programas de educación gubernamental y del sector privado destinado a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda"*.

Como bien señala el Comité para la Eliminación de la Discriminación en su recomendación General N° 19 " esto entraña obligaciones en cuanto a los medios o las conductas y obligaciones en cuanto a los resultados. Los Estados partes deben tener en cuenta que han de cumplir con sus obligaciones jurídicas con todas las mujeres mediante la formulación de políticas, programas y marcos institucionales de carácter público que tengan por objetivo satisfacer las necesidades específicas de la mujer a fin de lograr el pleno desarrollo de su potencial en pie de igualdad con el hombre".



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

En tales condiciones, los Estados que son parte y se hallan comprometidos en la protección de los derechos de la mujer en virtud de los distintos tratados de derechos humanos como los evocados precedentemente tienen la obligación de no discriminar a la mujer por acción u omisión; además, están obligados, como señala el Comité *"a reaccionar activamente ante la discriminación contra la mujer, independientemente de que esas acciones u omisiones sean cometidas por el Estado o por actores privados. La discriminación puede ocurrir cuando los Estados no adoptan las medidas legislativas necesarias para asegurar la plena efectividad de los derechos de la mujer, no aprueban políticas nacionales para alcanzar la igualdad entre el hombre y la mujer y no dan cumplimiento a las leyes pertinentes"*.

La obligación de protección de los derechos humanos y, específicamente, de la mujer contra actos de discriminación y violencia que emana del entramado convencional y constitucional arriba descripto requiere entonces que el Estado proteja también a la mujer contra la discriminación por parte de actores privados y adopte medidas directamente concebidas para eliminar las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que alimenten los prejuicios y perpetúen la noción y los estereotipos de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres. La obligación de cumplimiento determina que el Estados deba adoptar una amplia gama de medidas para asegurar un marco adecuado en el que la mujer y el hombre gocen de jure y de facto de los mismos derechos.

Como bien ha señalado el Comité para la Eliminación de la Discriminación en su recomendación General N° 35 la violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo, el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, y en la redefinición de lo público y lo privado a través de entornos



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y en otros entornos digitales. En todos esos entornos, la violencia por razón de género contra la mujer puede derivarse de los actos u omisiones de agentes estatales o no estatales

En este orden de cosas, corresponde entonces al Estado obrar activa y diligentemente para impedir la discriminación por actores privados y generar un marco jurídico-institucional adecuado a tal fin. Las acciones u omisiones de estos actores privados que se traduzcan en actos y prácticas de discriminación o violencia en el ámbito laboral pueden en ciertos casos atribuirse a los Estados y comprometer su responsabilidad internacional.

En el mismo sentido de lo precedentemente señalado, recientemente la República Argentina ha adherido al Convenio Número 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, reafirmando la postura de nuestro país en relación con la temática y marcando ahora, una postura de vanguardia a nivel mundial, en la protección y prevención de toda forma de violencia, abuso y/o acoso contra la mujer en el ámbito laboral.

Finalmente, cabe recordar que la violencia laboral es una de las modalidades previstas en la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y que, la misma, pone en cabeza del Estado, la obligación de elaborar políticas públicas que garanticen la igualdad de género, eliminen toda forma de discriminación y erradiquen todo tipo de violencia contra las mujeres.

Es por ello que, en función de lo expuesto, se requieren en esta instancia, la implementación de medidas legislativas adicionales como la presente para contribuir y generar el desarrollo progresivo de herramientas y mecanismos para combatir los actos de violencia y discriminación que se produzcan en la esfera laboral y para ello resulta



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

necesario empezar con la extensión de la capacitación en materia de género y violencia contra las mujeres -que ya ha sido prevista en el ámbito público a través de la Ley 27.499- a los empleados y cuadros directivos que se desempeñen tanto en Empresas y Sociedades del Estado como en las empresas del sector privado.

En igual sentido, resulta imperioso crear el contexto adecuado para que, a partir de la elaboración por parte del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de un Protocolo Marco de actuación para los casos de violencia, abuso y/o acoso laboral, cada empresa pueda implementar un protocolo de actuación para los casos de violencia, en función de sus características propias y de las del sector al que pertenece y en el que se desempeña, lo cual generará no sólo un ámbito de trabajo en el que se proteja la igualdad de género y se evite la violencia, sino que redundará –además- en el desarrollo de una actividad laboral más productiva y de mejor calidad para todos los integrantes del sistema productivo.

Por los fundamentos expuestos, solicito el acompañamiento de mis pares y la aprobación del presente proyecto de Ley.

ALICIA MARIA FREGONESE