

DIPUTADOS ARGENTINA

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1º.- Objeto. La presente ley tiene por finalidad la creación de un registro de brecha salarial entre mujeres y hombres en el empleo público y privado.

Artículo 2º.- Sujetos obligados. Queda alcanzado por las disposiciones de la presente ley todo empleador, cualquiera sea su actividad, que tenga bajo su dependencia al menos doscientos (200) trabajadores y trabajadoras.

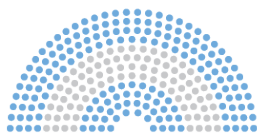
Artículo 3º.- Deber de informar. Los sujetos obligados alcanzados por el artículo 2º de la presente ley tendrán la obligación de informar a la autoridad de aplicación acerca de:

- a) La descripción de la actividad en la que se desarrolla la empresa;
- b) La cantidad de personas de género femenino y masculino que se desempeñan bajo su dependencia;
- c) La descripción de las tareas realizadas por los trabajadores y trabajadoras;
- d) La dedicación temporal de los trabajadores y trabajadoras;
- e) La remuneración recibida por los trabajadores y trabajadoras;
- f) El monto de los bonos por desempeño u otras prestaciones recibidas, cualquiera sea la causa, por los trabajadores y trabajadoras.
- g) El nivel educativo de los trabajadores y trabajadoras; y
- h) El nivel jerárquico que ostentan los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 4º.- Plazo para la presentación de informes. Los sujetos obligados por el artículo 2º de la presente ley deberán presentar los informes a la autoridad de aplicación en forma trimestral.

Artículo 5º.- Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación.

Artículo 6º.- Funciones de la autoridad de aplicación. Corresponde a la autoridad de aplicación:



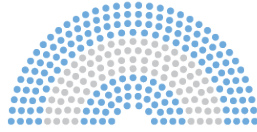
DIPUTADOS ARGENTINA

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

- 1) La realización de una tabla de posiciones, de publicación anual, a nivel federal, sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres, así como los índices de segregación laboral;
- 2) El control y seguimiento de la información brindada por los empleadores;
- 3) La realización de informes semestrales y anuales;
- 4) La publicación de la información brindada por los empleadores de forma mensual;
- 5) La creación de un sistema de incentivos y sanciones para los empleadores que se encuentren alcanzados por la presente ley;
- 6) La realización de campañas y programas de concientización en materia de equidad salarial entre mujeres y hombres.

Artículo 7 °.- Reglamentación. La presente ley deberá ser reglamentada dentro de los noventa (90) días de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 8°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La presente iniciativa encuentra su antecedente en el proyecto de mi autoría 2160-D-2017, que fuera representado mediante el 1244-D-2019. Al igual que aquel, esta iniciativa prevé establecer un marco regulatorio para determinar la brecha entre mujeres y hombres salarial existente en nuestro país. Asimismo, promueve la creación de campañas de concientización en materia de equidad salarial entre mujeres y hombres.

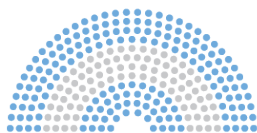
Si bien esta información puede ser relevada mediante estadísticas públicas brindadas por ANSES, AFIP e INDEC, obtener estos datos directamente de las empresas contribuye a generar un cambio paradigmático.

La brecha salarial de género es la diferencia que existe en las remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras. La brecha, no sólo se da porque las mujeres realizan mismas tareas por diferente salario, lo que resulta lesivo de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Constitución Nacional sino también porque las mujeres son víctimas de discriminación a la hora de acceder al empleo y del techo de cristal que se les impone.

Según el informe “Las mujeres en el trabajo”- Tendencias 2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la brecha salarial mundial entre mujeres y varones es de 19%, es decir, que las mujeres ganan el 81% de lo que ganan los hombres. Este número no discrimina si las mujeres y hombres trabajan la misma cantidad de horas y ocupan los mismos cargos. Esto nos demuestra que la brecha no sólo se da porque a igual tarea diferente remuneración, sino porque las mujeres encuentran obstáculos para acceder a puestos jerárquicos – de mayor remuneración o deben relegar horas de trabajo para ocuparse de tareas de cuidado, trabajo no remunerado.

Según el “Índice Global de la Brecha de Género 2020” que elabora desde 2006 el Foro Económico Mundial (WEF, World Economic Forum), sobre un total de 149 países en su progreso hacia la paridad de género, Argentina se encuentra en el puesto N°30. Por esto, resulta fundamental que, tanto empresas como instituciones se involucren y comprometan en erradicar la brecha de género.

Si bien en los últimos años hubo grandes progresos en materia de igualdad de género entre mujeres y varones, de prevalecer las tendencias actuales, se necesitarán más de 70 años para lograr la igualdad salarial según el mencionado informe de la OIT.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

Resulta fundamental que, en nuestro país tomemos conocimiento del estado de situación de la brecha salarial con la finalidad de emprender acciones para reducir la misma y cumplir con las disposiciones existentes en materia de igualdad. No sólo cumplimentar lo dispuesto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, sino además el artículo 81 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y el artículo 5. inc 4, que define la violencia económica en el marco de la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

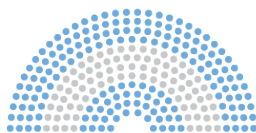
A su vez, debemos tener presente que nuestro país a partir del año 1994 ha dado jerarquía constitucional a instrumentos internacionales de derechos humanos entre los que se encuentran el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Interamericana de Derechos Humanos (CADH) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En este sentido, el artículo 11 de este último instrumento establece que todos los Estados parte deben adoptar las medidas apropiadas a fin de eliminar la discriminación contra la mujer, en particular en su inciso d) se refiere a “El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;”

De esta forma, es posible concluir que, a través de las acciones tendientes a eliminar la discriminación contra la mujer, nuestro país da cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos

El Estado Argentino debe adoptar medidas para tomar conocimiento efectivo acerca de las desigualdades que padecen las mujeres en todo el territorio de la república y a partir de ello erradicar todas las formas a través de las cuales se reproducen las desigualdades.

Esta propuesta encuentra su antecedente a nivel internacional en la legislación del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte a través de la ley denominada “gender pay gap reporting” (informe sobre la brecha salarial de género). Esta norma, establece de forma similar la obligación que pesa sobre las empresas de más de 250 empleados de informar acerca de los salarios y bonos que reciben mujeres y hombres. La norma se encuentra enmarcada en las medidas tendientes a generar mayor igualdad entre ambos géneros.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

La desigualdad se reproduce en todos los ámbitos, el trabajo no es el único, el desprecio por la mujer tiene su correlato en los medios de comunicación, en las organizaciones sociales, en los sindicatos, en las familias, en la escuela y en todos los contextos de la vida.

Como Estado tenemos enormes deudas que nos llaman a continuar emprendiendo acciones por los derechos que aún no se encuentran garantizados para todas las mujeres.

Resulta fundamental emprender acciones que fortalezcan los mecanismos de prevención, sanción y erradicación de la discriminación contra las mujeres en todos los sectores. La disminución y erradicación de la brecha sucederá más rápido si las empresas se vuelven más transparentes sobre cómo tratan a sus empleados y empleadas.

Por todo lo expuesto les solicitamos a nuestros colegas que nos acompañen en esta iniciativa y sancionen el presente proyecto de ley.

FIRMANTES

Karina Banfi