



# Proyecto de ley

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

## PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA UNA MAYOR EQUIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 1°.- Las convenciones colectivas celebradas con alcance nacional o las resoluciones del Ministerio de Producción y Trabajo, por las que se extiendan convenciones a otras zonas, deben incluir normas relativas a la equidad entre géneros y protocolos de actuación ante situaciones de discriminación contra las mujeres.

Artículo 2°.- Las convenciones colectivas deben garantizar un cupo femenino del 30% respecto el total de la planta de trabajadores/as y los órganos de dirección o similares.

Artículo 3°.- A fin de demostrar la contratación de personal femenino hasta cumplir el cupo del 30% del total de trabajadores/as, las empleadoras del sectores público y privado, deben presentar semestralmente ante la Dirección de Protección e Igualdad Laboral, constancia certificada expedida por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) en la que se dará cuenta de la nómina de personal contratado en el período.

Artículo 4°.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. La autoridad de aplicación de la presente Ley, es el Ministerio de Trabajo y Producción, y constituye el órgano de contralor del cumplimiento de los derechos, deberes y obligaciones que emanan de la presente, ejerciendo a tal efecto el poder disciplinario sobre las personas que incumplan con lo dispuesto.

Artículo 5°.- El incumplimiento de las obligaciones dispuestas acarrearán como sanciones: a) Apercibimiento; b) Multa graduable entre 10 y 100 SMVM e instancias de capacitación sobre derechos de las mujeres y violencia de género para todo el personal de la empresa u organismo sancionado. Estas sanciones deben ser reguladas en forma gradual teniendo en cuenta las circunstancias del caso, la naturaleza y gravedad de la infracción, los antecedentes del infractor y el daño causado, sin perjuicio de otras responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

Las multas son destinadas al Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), o el organismo que en el futuro lo reemplace.

Artículo 6°.- Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a adherir a la presente.

Artículo 7°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

ANA CARLA CARRIZO  
DIPUTADA NACIONAL

Cofirmantes: Lorena Matzen



# Proyecto de ley

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.*

## FUNDAMENTOS

Señor presidente:

En el año 1991, se sancionó la Ley 24.012 de cuotas o cupo femenino, que establecía que las listas partidarias deberían estar integradas por mujeres en un mínimo del 30% de las/os candidatas/os con posibilidad de ser electas/os.

Luego de la ley de cupo, el Congreso argentino llegó a ser uno de los que cuenta con mayor participación femenina, lo cual ha repercutido en distintos aspectos. El ingreso de más mujeres ha aumentado la actividad legislativa, es decir hay más proyectos con firma de mujeres, se ha promovido la inclusión de temáticas vinculadas a derechos de las mujeres en la agenda legislativa, se ha facilitado la relación entre mujeres representantes y movimientos de mujeres, etc.

En este sentido, según la investigadora Mariana Caminotti, la inclusión de mujeres en el Congreso, ha favorecido la emergencia de voces y perspectivas novedosas que permiten instalar nuevos temas en la agenda parlamentaria, particularmente en materia de igualdad de género, defensa de derechos y cuestiones sociales.

En 2017, se sancionó la ley sobre paridad de género en ámbitos de representación política. A partir de la sanción de esta ley -27412/2017-, las listas de candidatos/as que se presenten para la elección de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente.

Ahora bien, cabe señalar que la denominada ley de paridad, no hizo más que cumplir con lo ya establecido en el artículo 37 de nuestra Constitución Nacional, respecto a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en cargos electivos y partidarios. Según el referido artículo:

“.. La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral. ..”

Tanto la ley de cupo como la ley de paridad, así como también la Ley 25674/2002 de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino), vienen a tratar de resolver la desigualdad estructural entre varones y mujeres. Desigualdad que también ha quedado al descubierto a partir de recientes reclamos.

En este mismo sentido, un par de meses atrás y a partir de una demanda individual y colectiva, la justicia obligaba a tres líneas de colectivos a incorporar mujeres.

El reclamo, iniciado por una ex chofer de colectivo que no lograba ser contratada, concluyó con una sentencia judicial que ordenó a tres empresas de colectivos del área metropolitana de Buenos Aires a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género, y obligó a que contrataran mujeres hasta alcanzar el cupo del 30 por ciento de la planta.

La sentencia dictada por la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, también instó a los Poderes Ejecutivos y Legislativos a que adopten, en el ámbito de sus respectivas competencias, las medidas apropiadas para revertir la discriminación con motivo de género.



# Proyecto de ley

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.*

Las demandas actuales y algunos datos sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo confirman la necesidad de propuestas que coadyuven a romper las barreras que enfrentan las mismas en su trayectoria laboral o profesional.

Aun hoy la participación de las mujeres en el mercado de empleo se limita a determinados sectores de actividad económica, que en general corresponden a menores niveles salariales. Hay una feminización por ejemplo de los sectores de cuidado. Además, las mujeres se concentran en los sectores de comercio, de servicios y tareas de cuidado, y los varones en la industria y el transporte .

Por otra parte, las mujeres además de contar con ciertos obstáculos para acceder a puestos de dirección o de mayor responsabilidad, cuando acceden, lo hacen en cargos o gerencias con menor remuneración como por ejemplo Administración y Recursos Humanos, a diferencia de los hombres, que suelen ocupar las gerencias Financieras, de Ventas y Productivas, mejor remuneradas .

Respecto la brecha salarial, a pesar de la disposición por la cual a igual tarea corresponde igual salario, persiste actualmente una brecha salarial entre los distintos géneros. Cuando la tarea es realizada por una mujer, la remuneración es menor. De acuerdo a un informe del Ministerio de Trabajo, existe una brecha de ingresos de entre 21 y 24% para asalariados registrados, y de 35% para asalariados no registrados .

De acuerdo a la Observación 28 del año 2010 de CEDAW, la obligación de proteger por parte de los Estados requiere que los mismos protejan a la mujer contra la discriminación, adoptando medidas directamente orientadas a eliminar las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que alimenten los prejuicios y perpetúen la noción de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres.

Según el Artículo 2° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley 23.179/85, "... Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, 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 a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adaptar 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. ...".



# Proyecto de ley

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.*

Asimismo, de acuerdo al artículo 3° de la CEDAW “Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

Los obstáculos que encuentran las mujeres al querer ingresar a cualquiera de los ámbitos laborales, dejan manifiesta la violencia institucional que sufren diariamente. La Ley Nacional N° 26.485, en su artículo 6°, inciso b, reconoce a la violencia institucional, como una de las tantas modalidades en que se expresa la violencia machista. La violencia institucional es toda aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan sus derechos. Esto comprende las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil (Artículo 6°, Ley N° 26485).

En los últimos tiempos organizaciones de distintos sectores han avanzado en el dictado de protocolos sobre violencia de género, como un recurso de las mujeres para afrontar situaciones de desigualdad.

La presente iniciativa, que entendemos permitirá ir disminuyendo las brechas existentes entre géneros, incluye la incorporación de un cupo femenino del 30%, además de la creación de protocolos así como otras acciones positivas encaminadas en el mismo sentido. Asimismo, incorpora un mecanismo de seguimiento respecto el cumplimiento del cupo, a través de la Dirección de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, del Ministerio de Trabajo y Producción .

El presente es reproducción del proyecto 4498-D-2019.

Por todo lo expuesto hasta aquí, solicitamos el acompañamiento del presente.

Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017). “Las mujeres en el mundo del trabajo”. Observatorio de la Violencia contra las Mujeres del INAM (2017). “Informe mujeres y mercado de trabajo”.

ANA CARLA CARRIZO  
DIPUTADA NACIONAL