



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

PROYECTO DE LEY

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS

ARTÍCULO 1°.- Creación. Crease el Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el objeto de mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres en situación de violencia que se encuentran fuera del mercado laboral o en el mercado informal.

ARTÍCULO 2°.- Objeto. El Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias, tiene por objeto brindar oportunidades de inclusión laboral a las mujeres víctimas de violencias, a través de un esquema dual, trabajando en su formación y capacitación laboral y fomentando su incorporación efectiva a través de incentivos al sector privado.

ARTÍCULO 3°.- Misión. El Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral de Mujeres Víctimas para Violencias tiene como misión generar un cambio cultural y estructural dentro de las relaciones laborales, que logre incorporar a mujeres en empleos que típicamente son ocupados por varones.

ARTÍCULO 4°.- Población objetivo. Podrán acceder al Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias, aquellas que hayan atravesado diferentes formas de violencias enmarcadas en la Ley N° 26.485, que residan en forma permanente en el país y se encuentren en situación de desempleo o empleo informal.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

ARTÍCULO 5°.- Inscripción. Las mujeres que quieran inscribirse en el Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias deberán presentarse, con su D.N.I. y constancia de C.U.I.L., en la Oficina de Empleo de la Red de Servicios de Empleo correspondiente a su domicilio en su respectivo municipio, y suscribirán un Convenio de Adhesión, en el cual se detallarán sus derechos y obligaciones.

Las mujeres que residan en localidades que no cuenten con Oficinas de Empleo integradas a la Red de Servicios de Empleo, podrán inscribirse en una Oficina de Empleo cercana a su domicilio hasta tanto se encuentre operativa la correspondiente a su Municipio.

El trámite de inscripción al Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias sólo se podrá realizar en forma personal por la persona beneficiaria, quedando prohibida la intervención de terceros.

ARTÍCULO 6°.- Formación. El Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias ofrecerá a sus participantes cursos de formación y capacitación laboral, con el objeto de insertarlas en empleos típicamente masculinizados. Esta oferta deberá contar al menos con cursos relacionados con los sectores del transporte, la logística, la industria automotriz, la informática y la construcción.

ARTÍCULO 7°.- Mentoreo. Las participantes del Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias dispondrán de un mentor durante el proceso de formación, con el objeto de desarrollar un acompañamiento y asesoramiento personalizado para el sostenimiento y logro de la terminalidad formativa, con miras a la inserción en el mercado laboral.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

ARTÍCULO 8°.- Convenios y Colaboraciones. Los cursos de formación y el proceso de mentoreo del Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias, podrán surgir de convenios con gobiernos provinciales, municipales, organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas y de formación profesional, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, debidamente registradas.

ARTÍCULO 9°.- Certificación. Las mujeres que aprueben los cursos de formación recibirán una certificación laboral homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social de la Nación, mediante el cual se acreditarán las horas de formación y las habilidades adquiridas.

ARTÍCULO 10°.- Incentivo Económico. Las mujeres que se incorporen al Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral para Mujeres Víctimas de Violencias recibirán a modo de incentivo mensual no remunerativo el equivalente al 50% (CINCUENTA POR CIENTO) del Salario Mínimo Vital y Móvil por el tiempo que dure su formación. Las ayudas e incentivos económicos se abonarán en forma directa e individualizada a las participantes, mediante la acreditación en una cuenta bancaria para su disponibilidad a través de una tarjeta magnética.

ARTÍCULO 11°.- Complementariedad. Las mujeres beneficiarias del programa deberán realizar las capacitaciones complementarias obligatorias en materia de Violencia de Género, Salud Sexual y Reproductiva, y Habilidades Socioemocionales que se dicten durante el curso. Estos talleres deberán ser dictados por especialistas de cada una de las temáticas mencionadas en el presente artículo, en articulación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Dada su condición de víctimas de violencias, la asistencia a estas capacitaciones será condición excluyente para recibir tanto la certificación oficial como el incentivo económico.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

ARTÍCULO 12°.- Incentivo a la Educación Superior. Las mujeres beneficiarias del programa que hayan finalizado su capacitación y decidan continuar sus estudios terciarios o universitarios en alguna de las denominadas “Carreras Estratégicas”, determinadas por el Ministerio de Educación de la Nación, podrán acceder, sin distinción de edad, a los beneficios que otorga la Beca Progresar u otros subsidios de incentivos a la formación, para el sostenimiento de sus estudios.

ARTÍCULO 13°.- Inserción Laboral en el Sector Privado. Las y los empleadores que suscriban un contrato laboral con las mujeres que hayan finalizado los cursos de formación, podrán acceder a una serie de beneficios e incentivos establecidos en el presente régimen, los cuales serán plausibles exclusivamente respecto de las nuevas trabajadoras que se incorporen.

ARTÍCULO 14°.- Incentivo Económico a las empresas. La o el empleador que contrate a mujeres que se hayan inscripto en el presente régimen, podrá recibir un incentivo económico compensatorio por cada nueva trabajadora que contrate. El monto del incentivo podrá llegar hasta el 50% del Salario Mínimo Vital y Móvil, por el plazo de 24 (VEINTICUATRO) meses.

ARTÍCULO 15°.- Exención de contribuciones patronales. La o el empleador que incorpore formalmente a mujeres en el marco de este régimen podrá gozar de las siguientes exenciones de las contribuciones, respecto de los siguientes subsistemas de la seguridad social:

A. Sistema Integrado Previsional Argentino, Leyes Nros. 24.241, 26.425 y sus modificatorias;

B. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificatorias;



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

- C. Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificatorias;
- D. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.714 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 16°.- Obligaciones de las empresas. Son obligaciones de las empresas que incorporen personal mediante el presente régimen:

A. Realizar la contratación en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias como personal en período de prueba o por tiempo indeterminado. En el caso de los trabajadores encuadrados en la Ley N° 26.727 se definirá en la reglamentación de la ley la forma en que se aplicará la misma a esta población en lo que hace a modalidad de contratación y control de la cantidad de personal en función de sus características especiales.

B. Realizar la contratación produciendo un incremento respecto de la nómina del plantel promedio, determinado sobre la dotación del último trimestre del año anterior al de la contratación, a cuyos efectos se considerará únicamente al personal contratado por tiempo indeterminado, en el marco de lo referido en el inciso precedente.

C. No se hayan producido despidos sin causa de trabajadores formalmente registrados en los últimos 6 (SEIS) desde la contratación.

ARTÍCULO 17°.- Seguimiento y supervisión. Las acciones de supervisión y fiscalización del Plan Nacional de Formación e Inclusión Laboral de Mujeres se instrumentarán a través de los circuitos operativos y procedimientos establecidos por el Reglamento de Seguimiento Técnico y Supervisión de Acciones de Empleo y Formación Profesional, aprobado por la Resolución de la Secretaria de Empleo N° 2.147/10.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

ARTÍCULO 18°.- Presupuesto. Facúltese a la Jefatura de Gabinete de Ministros a efectuar las adecuaciones presupuestarias que resulten necesarias para atender el financiamiento de los gastos que origine la presente ley, utilizando con prioridad las partidas dedicadas a formación profesional.

ARTÍCULO 19°.- Autoridad de aplicación general del programa. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación general del régimen establecido en la presente ley, reglamentará y controlará el cumplimiento de sus disposiciones.

Firmante. Adriana Cáceres

Cofirmantes. Lidia Ascárate, Sofía Brambilla, Carolina Castets, Camila Crescimbeni, Ximena García, Silvia Lospennato, Lorena Matzen, Josefina Mendoza, Claudia Najul, María Luján Rey, Roxana Reyes, Adriana Ruarte, Gisela Scaglia, Mariana Stilman.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Cada día, las mujeres de todos los países del mundo nos vemos sometidas a la desigualdad y a la discriminación. De esta forma debemos afrontar y soportar situaciones de violencia, abusos y un trato desigual tanto en los hogares como en los ámbitos laborales.

En este sentido es necesario mencionar que a nivel mundial la mayor parte de las personas que viven en situación de pobreza son mujeres (aun teniendo mayores niveles de capacitación), y sus trayectorias laborales alternan entre el desempleo y el empleo precario, atentando de esta manera a las posibilidades de autonomía y de desarrollo económico del colectivo de mujeres.

Es por ello que la población objetivo del presente proyecto de ley son las mujeres que hayan atravesado diferentes formas de violencia enmarcadas en Ley N° 26.485: de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

La desigualdad en cuanto al acceso al mercado formal de trabajo, la inequidad de los salarios y la dependencia económica intrafamiliar son parte de la violencia económica (enmarcada en la Ley N° 26.485) que sufrimos las mujeres. La Fundación BBVA define a este término como *"cualquier comportamiento que atente contra la independencia económica de una mujer, incluyendo la privación, retención y sustracción de dinero o de propiedades"*; dando cuenta de la importancia de trabajar en políticas contra cíclicas que permitan a las mujeres desarrollarse integralmente como personas sujetas de derecho.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

La dependencia económica en situación de violencia quita libertades en todos los planos. En incontables casos las víctimas de la violencia doméstica permanecen en lugares en los que sufren abusos, porque no tienen otras opciones de vivienda o sustento económico propio. El temor a que la denuncia produzca un efecto multiplicador en la violencia, junto a la falta de autonomía económica de la mujer puede conducir a las víctimas a la inacción.

El hecho de que las mujeres sean independientes económicamente y hayan recibido algún tipo de formación sobre la violencia de género, hace que puedan prevenir y accionar ante estas situaciones. En este sentido la Fundación WE GO! (Women Economic-independence & Growth Opportunity), que tiene por objetivo el empoderamiento económico de las mujeres maltratadas para que puedan salir de la violencia, señaló en su informe anual del año 2018 que el 65% de las mujeres encuestadas se encontraba en situación de desempleo cuando ocurrieron los maltratos, dando cuenta de una relación directa entre la falta de trabajo y las situaciones de violencia. Asimismo, el 71% de las mujeres encuestadas en el mismo documento destaca el desempleo, la precariedad y la dependencia económica como principales frenos para realizar una denuncia.

En cuanto al mercado de trabajo, los varones y las mujeres tienden a ocupar distintos puestos de trabajo. A esta situación se la denomina “segregación ocupacional entre géneros”, y es un fenómeno que trasciende lógicas nacionales. En cuanto a los rubros que suelen ocupar, es necesario mencionar que por un lado las mujeres suelen trabajar mayormente en los sectores de servicios, en las tareas domésticas y en el sector textil; mientras que los varones predominan en el sector industrial, el transporte, la logística y la construcción.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

Entendemos así que en la sociedad esta predeterminado que hay trabajos típicos de varones y otros que deben ser ocupados por mujeres. En este sentido, se entiende por profesiones "feminizadas" o "masculinizadas" a las que cuentan con un 80% de trabajadores de un solo género.

A pesar de que las mujeres entran cada día con más fuerza al mercado laboral remunerado, los sectores de la construcción y el transporte se caracterizan por una alta segregación ocupacional por razones de género. Datos de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe muestran que las mujeres representan solamente entre el 1% y el 6% de los empleados del sector de la construcción, dependiendo del país. En el caso del sector transporte esto varía entre el 7,5% y el 17,5%, visualizando la marginación que sufren las mujeres en estos rubros (OIT, 2016).

La situación antes mencionada contrasta con lo que sucede con las labores doméstica. Cuando pensamos en las labores de cuidado no remunerado dentro de los hogares, automáticamente asociamos estos empleos con mujeres. Los datos que surgen del informe "Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos", elaborado en marzo del 2020 por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, reflejan la asimetría que existe en materia laboral y visibiliza la fuerte representación de las mujeres dentro de los trabajos no remunerados (tareas domésticas y de cuidados). En este sentido, el informe destaca que el 76% de las tareas domésticas no remuneradas en nuestro país son realizadas por mujeres. El mismo informe señala que son las mujeres quienes sufren las peores condiciones de trabajo, ya que en promedio perciben un 29% menos que sus pares varones; brecha que se amplía para las asalariadas informales.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

En cuanto a la distribución por rubros de trabajo, siguiendo con el informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, es necesario destacar que en nuestro país la principal ocupación de las mujeres es el servicio doméstico remunerado, el cual representa el 16,5% del total de empleo de las mujeres ocupadas y el 21,5% de las asalariadas. Este tipo de tarea se encuentra “extremadamente feminizadas”, ya que sobre un total de 877.583 personas que se dedican al servicio doméstico, el 96,5% son mujeres.

Por último, el informe advierte que si bien en el país existe una ley que regula el trabajo en casas particulares, y fija el salario de este sector en \$16.515 mensuales, la mayor parte de las trabajadoras no acceden a sus derechos básicos.

Si analizamos la composición de género en cada nivel de ingresos, los datos muestran que dentro del 10% de la población con menores ingresos, las mujeres representan un 69%. Al observar la fuente de ingreso de ese 10% más pobre, vemos como el 55,1% de los ingresos de las mujeres provienen de fuentes no laborales (programas sociales, jubilación, etc); mientras que en el caso de los varones su ingreso se compone en más de un 80% por ingresos laborales. Estos indicadores se invierten cuando analizamos al quintil de mayores ingresos, donde las mujeres solamente representan un 38%.

De estas cifras se deduce que el mercado de trabajo es una de las dimensiones de la vida de la mujer en donde la desigualdad se objetiva de manera más significativa. El esquema desigual en cuanto al acceso a trabajos formales bien remunerados atenta directamente contra la autonomía económica de las mujeres, limitando de forma significativa la libertad y la consagración de su proyecto de vida. Durante muchos años las mujeres estuvimos limitadas a un status de inferioridad, trabajos con baja remuneración y afectadas por la precarización. Es importante entender



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

este déficit y trabajar activamente para generar un cambio cultural que nos incorpore de manera equitativa a todos los rubros del mercado. Incluso, el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) prohíbe solamente a la mujeres la realización de las denominadas “tareas insalubres”, dejando estos trabajos para los varones, configurando un esquema de institucionalización de la discriminación que necesita ser modificado.

Transparentar las características de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de nuestro país plantea un desafío permanente para las políticas sociales y la búsqueda de una perspectiva integral de la misma, que aborde las de protección social, de promoción y las políticas sectoriales, en particular las laborales.

Estamos frente a un desafío que requiere de un abordaje amplio que vincule a los actores sociales que integran este espacio, es decir sindicatos y empleadores, Estado y organizaciones sociales.

Ante la difícil coyuntura que estamos atravesando, es necesario trabajar en la generación de nuevos empleos. La incorporación masiva de mujeres en los distintos ámbitos de trabajo puede significar un puntapié importante para el desarrollo económico del país.

Finalmente, según el informe de febrero 2021 “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, publicado por la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL), la participación femenina en el mercado laboral de América Latina retrocedió una década como consecuencia de la pandemia. El informe indica que “la tasa de participación femenina cayó un 6% en 2020. De esta manera, se ubicó en 46%, frente al 69% de la masculina”.



H. Cámara de Diputados de la Nación

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

Con lo expuesto, es evidente que invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la violencia de género y el crecimiento económico inclusivo nacional.

Sin embargo, los avances hacia la igualdad entre mujeres y varones suelen ser lentos, por lo que resulta necesaria una participación activa del Estado en pos de fomentar la autonomía económica de las mujeres. Es aquí donde el Poder Ejecutivo Nacional debe tomar iniciativas y ampliar el abanico de oportunidades, llevando a cabo una gestión competente y sólida, eliminando automáticamente la discriminación, generando así para el empleador la posibilidad de realizar la selección basada en aptitudes relevantes y en la habilidad de cada individuo.

Con esta iniciativa impulsamos una nueva mirada de los empleos típicamente ocupados por varones, quebrando una cultura patriarcal que durante décadas ha contraído las posibilidades de desarrollo de las mujeres.

El presente proyecto de ley permitirá la inserción de las mujeres en un esquema dual, trabajando en su formación y capacitación laboral, y asimismo fomentando su incorporación efectiva en el mercado formal de trabajo a través de incentivos al sector privado.

La inclusión laboral es un problema que debe interpelar a todo el arco político y es tiempo de medidas efectivas que contribuyan a saldar esta deuda histórica con el colectivo de mujeres.

Por lo hasta aquí expuesto solicito a mis colegas que me acompañen en el presente proyecto de ley.

Adriana Cáceres