



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

PROYECTO DE LEY

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

ARTÍCULO 1°.- Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar el acceso de las mujeres en las empresas de participación estatal mayoritaria

ARTÍCULO 2°.- - Garantía de Acceso Igualitario. El directorio u órgano de administración equivalente de las empresas de participación estatal mayoritaria deberá garantizar un mínimo de cuarenta por ciento de mujeres tanto en cargos titulares como en suplentes. En los casos en que la aplicación matemática de este porcentaje determine fracción menor a la unidad, se entenderá como cantidad mínima la unidad superior.

ARTÍCULO 3°.- Condiciones de elegibilidad. Las empresas deberán establecer en forma clara y pública los requisitos para la designación de los miembros de su directorio, que no podrán ser menor a:

- i. título universitario o formación educativa avanzada.
- ii. experiencia en el área de actividad de la empresa.
- iii. solvencia moral.

ARTÍCULO 4°.- Ámbito de aplicación. Los principios establecidos en la presente ley son de aplicación a todas las sociedades estatales de participación estatal mayoritaria prevista en la ley 19.550 o la que en el futuro la reemplace.

ARTÍCULO 5° .- Políticas complementarias. En forma concurrente, las empresas con participación estatal mayoritaria deberán promover políticas de igualdad de género, incluyendo planes de acción a fin de tornar efectivo el goce de los siguientes derechos:

i.Igualdad salarial estricta, en conformidad al principio constitucional de igual remuneración por igual tarea;

ii.Igualdad de género en todos los niveles.

iii.Igualdad de trato entre varones y mujeres, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación. iv.Educación, formación y desarrollo profesional en políticas de género.

Para ello, deberán:

i.Adoptar los "Principios para el Empoderamiento de las Mujeres" ("WEP", por su sigla en idioma inglés), promovido por ONU Mujeres y Pacto Global de las Naciones Unidas] ii.Realizar iniciativas comunitarias que permitan promover la igualdad.

iii.Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

ARTÍCULO 6° .- Incumplimiento. En caso que la Asamblea designará directores en infracción a lo dispuesto en el artículo 2° de la presente ley, la autoridad de aplicación intimará a la empresa a su adecuación en un plazo de quince (15) días, bajo apercibimiento de declarar nula dicha designación.

En los casos de directores en representación del Estado Nacional, la JEFATURA DE GABINETE ordenará al Ministro correspondiente proceda a la inmediata adecuación, bajo apercibimiento de declarar nula dicha designación.

ARTÍCULO 7° .- Autoridad de Aplicación. La JEFATURA DE GABINETE será la autoridad de aplicación del presente, pudiendo coordinar las acciones destinadas a su implementación y dictar las recomendaciones y aclaraciones que resulten pertinentes

ARTÍCULO 8° .- Adecuación estatutaria. Las empresas de participación estatal mayoritaria adecuarán sus Estatutos en un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial.

En caso de establecerse progresividad en la implementación del porcentaje del art. 2°, esta no podrá exceder de dos (2) años.

ARTÍCULO 9° .- Nuevas empresas. Toda nueva empresa, así como aquella que se transforme en empresa de participación estatal mayoritaria, deberá receptor en su

Estatuto las condiciones de elegibilidad y la garantía de acceso igualitario consagrados en los artículos 2º y 3º de la presente ley.

ARTÍCULO 10º .- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Silvia Lospennato

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La presente iniciativa legislativa corresponde a la reproducción del expediente 5942-D-2022.

El proyecto que estamos presentando, en esta oportunidad, tiene por objeto garantizar la equidad de género y la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres en los directorios, u órganos de administración equivalente, de las empresas de participación estatal mayoritaria.

La igualdad de género es un derecho humano que debe ser garantizado.

De acuerdo a un reciente informe del Banco Mundial correspondiente al año 2018 que mide la desigualdad ante la ley entre varones y mujeres a partir de la evaluación en la inserción en el mercado laboral, la tenencia de hijos, el matrimonio, la iniciación en proyectos de negocios, la administración de activos y la libertad de movimiento, las leyes argentinas son las segundas más desfavorables para las mujeres de todos los países de Sudamérica, sólo superadas por Surinam.

Asimismo, del trabajo publicado por la organización "Economía Feminista" -que tiene como objetivo visibilizar la desigualdad de género- elaborado en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al tercer trimestre del año 2018, surge que la tasa de actividad en el mercado laboral de las mujeres, como así también su tasa de desempleo, es un 20% inferior respecto a los varones.

Frente a este panorama, los Estados han ido adoptando en las últimas décadas medidas de acción positiva tendientes a reducir esta brecha de desigualdad histórica entre hombres y mujeres.

En nuestra legislación, si bien los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales de nuestro ordenamiento constitucional, la reforma Constitucional de 1994 resultó un punto de inflexión, en tanto se ocupó particularmente de este aspecto introduciendo estos conceptos a partir de nuevas normas que inducen a la adopción de medidas positivas contra la discriminación de las mujeres. El artículo 37 -en su apartado segundo- consagra que "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." Asimismo, en el apartado tercero del inciso 19 del artículo 75, se dispone que el Congreso debe sancionar leyes que consoliden "...la igualdad real de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna..." En el mismo sentido, el inciso 23 de dicho artículo faculta al Poder Legislativo a "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real 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 los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

Por su parte la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –que adquirió jerarquía constitucional luego de la reforma de 1994- establece en su artículo 11 que "los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar [...] b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección [...] y c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo".

En este sentido, ya en 1998 se emitió el Decreto N° 254 a fin de implementar un Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

Diversos estudios realizados por organismos internacionales y la sociedad civil sustentan que la diversidad de género en el ámbito de trabajo en general y en directorios en particular, contribuyen a mejorar los rendimientos comerciales y económicos de las empresas.

A tal efecto, mediante la Decisión Administrativa N° 85 de fecha 9 de febrero de 2018 se aprobaron los "Lineamientos de Buen Gobierno para Empresas de Participación Estatal Mayoritaria de Argentina, con el objetivo de establecer un marco institucional desde el cual promover estándares generales de buen gobierno para las empresas públicas.

Es nuestro deber seguir avanzando en la implementación de medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos, por ello -en esta oportunidad proponemos se garantice un mínimo de cuarenta por ciento de mujeres, tanto en cargos titulares como en suplentes, de los Directorios u órganos equivalentes de las Sociedades con Participación Estatal Mayoritaria.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares que me acompañen

Silvia Lospennato

;