

## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1º– OBJETO. La presente ley tiene por objeto promover el acceso y el progreso en la carrera de las mujeres, personas no binarias y travestis, transexuales o transgéneros en las empresas del sector hidrocarburífero.

Artículo 2º– ACCESO. Establézcase las siguientes condiciones de acceso al mercado laboral en el sector hidrocarburífero:

- a) una proporción no inferior al 30% de mujeres trabajadoras al sector hidrocarburífero, a fin de promover la equidad de género.
- b) garantizar el acceso de personas no binarias y travestis, transexuales o transgéneros en una proporción no inferior al uno por ciento (1%), de la totalidad del personal.

Artículo 3º- GRADUALIDAD. Las condiciones establecidas en el artículo precedente se aplicarán cuando se deban cubrir vacantes o nuevos puestos de trabajo que se generen a partir de la vigencia de la presente ley.

La presente ley no afectará los cargos originados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente.

Artículo 4º – EQUIDAD EN LA CARRERA. La presente ley contempla la promoción de mujeres, personas no binarias y travestis, transexuales o transgéneros en puestos de liderazgo o de jerarquía. Las empresas que cuenten con un porcentaje igual o mayor al cuarenta y cinco por ciento (45%) de mujeres, personas no binarias o travestis, transexuales o transgéneros en puestos de liderazgo o jerarquía tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de las retribuciones correspondientes a ese personal.

Este artículo tendrá una vigencia de 15 años a partir de su promulgación.

Artículo 5º – AUTORIDAD DE APLICACIÓN. El Poder Ejecutivo dispondrá la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 6º – PROMOCION. La autoridad de aplicación, o el organismo que este disponga promoverá los siguientes aspectos:

- a) Promover la capacitación permanente en la temática de géneros.
- b) fomentar la gestión de becas públicas y privadas para promover la profesionalización de mujeres, personas no binarias y travestis, transexuales o transgéneros en el sector hidrocarburífero.
- c) Generar para la ejecución de la presente ley, planes de igualdad contemplando la calificación profesional, promoción y formación y prevención de la violencia de género y el acoso sexual;
- d) Proyectar la instalación de salas y guarderías para niños/as en las empresas.
- e) generar un sistema de rotación de puestos de trabajo en protección del embarazo y la maternidad, en el marco de la legislación laboral en pos de garantizar la fuente de trabajo.

Artículo 7º – VIGENCIA. La presente ley entrará en vigencia a los noventa (90) días de su aprobación.

Artículo 8º – DE FORMA. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## **Fundamentos**

El objetivo del presente proyecto de ley es poner en discusión las barreras que restringen el acceso al mercado laboral a numerosas trabajadoras.

Queremos promover la igualdad de acceso y de oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y particularmente en un sector, el hidrocarburífero, que históricamente le ha sido sumamente difícil. Consideramos que hoy en día las mujeres se encuentran insertas en actividades incluso más exigentes que esta sin inconveniente alguno, participando activamente en toda la gama de tareas posibles y trabajando a la par de muchos hombres.

Si bien sabemos que en las últimas décadas se han generado en todo el mundo múltiples iniciativas a favor de la equidad de género. Los gobiernos de numerosos países han implementado una serie de medidas, campañas, observatorios, programas, políticas públicas y leyes a favor de la equidad laboral y educacional; el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos; la violencia de género, etc. Dichas medidas han significado un gran avance en el mundo normativo y han tenido un impacto significativo, sin embargo, consideramos que aún hay sectores que necesitan incentivos para transformar su cultura organizativa y facilitar/incentivar el acceso a mujeres y miembros del colectivo trans y/o personas no binarias.

Si bien es destacable el avance de las mujeres tanto en el ámbito laboral como en el político y social, queda aún pendiente numerosos desafíos en materia de equidad. Además de continuar trabajando en sectores donde las mujeres son una minoría, continuamos debatiendo como lograr la equidad salarial entre hombres y mujeres. Además, debemos resaltar que las diferencias no sólo están en las tareas de base, sino también en las cúpulas: si uno ve en la revista Forbes los 50 CEOs de Argentina, allí se encontrará con sólo una o dos mujeres encargadas de la dirección de las principales empresas del país.

También queremos reconocer el trabajo de las Senadoras Nanci Parrilli y posteriormente Nancy González que comenzaron el debate respecto a la posibilidad de incorporar mujeres y al colectivo trans, en la industria hidrocarburífera en la cámara alta.

En este sentido, este proyecto retoma y complementa el trabajo realizado por Nanci Parrilli, una iniciativa fue aprobada en dos oportunidades por el Senado de la Nación, en el año 2013 y en el 2015. Es una temática que desde hace años está siendo abordada por el Congreso Nacional y que cada una de las Cámaras ha dictaminado en algún momento, instituir legislación al respecto.

En Argentina tenemos un amplio marco legal para garantizar el derecho al trabajo de mujeres y diversidades. La Ley de Contrato de Trabajo reafirma la postura antidiscriminatoria en su artículo 17 que "prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad".

También el artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajo, expresa: "La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral". Y en un segundo párrafo asegura que las convenciones colectivas garanticen la plena observancia de los principios de igualdad de retribución por trabajo e igual valor.

Por su parte, nuestra Carta Magna en su artículo 14 enuncia el principio de igual remuneración por igual trabajo, por el cual la mujer no puede recibir salarios más bajos que el hombre cuando realizan la misma tarea o revistan la misma categoría profesional.

La reforma constitucional de 1994 otorgó jerarquía constitucional a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (inc. 22 del artículo 75).

También se destaca la ley 25.674 de Asociaciones Sindicales -Participación proporcional femenina en cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales- que dispuso que "La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores".

Fue importante también la sanción de la Ley 26.485 el 11 de marzo de 2009, De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En particular, la ley 26.485, en el artículo 11 sobre Políticas Públicas, Inciso 6 al Ministerio de Trabajo expresa:

a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y de trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación;
3. La permanencia en el puesto de trabajo;
4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

b) Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos:

c) Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;

d) Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como emanadas de las decisiones judiciales.

También se encuentra vigente la Resolución 1553/201 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del 28 de diciembre de 2010: "Programa de Equidad e Igualdad de Oportunidades en la Formación Laboral "Nuevos Oficios para Mujeres"". Destinado a la formación de mujeres, en actividades no tradicionales para el género a fin de contribuir a mejorar sus condiciones de empleabilidad y promover su inserción laboral.

La inclusión de mujeres y diversidades en sectores laborales masculinizados es imprescindible para lograr la igualdad de género y mejoras salariales para estas poblaciones. Además, el acceso mujeres y diversidades al sector hidrocarburífero representaría una oportunidad no sólo para estas personas sino también para las empresas, ya que la diversidad en un grupo está asociada a un mejor desempeño y mejores resultados.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en esta iniciativa.

Tanya Bertoldi

Diputada de la Nación