

## **PROYECTO DE LEY**

### **LEY DE CREACIÓN DEL REGISTRO NACIONAL DE DIVERSIDADES Y MUJERES CONDUCTORAS DE MAQUINARIAS Y VEHÍCULOS PERTENECIENTES AL SECTOR PÚBLICO, PRIVADO O MIXTO.**

Artículo 1°.- Créase el Registro Nacional de Diversidades y Mujeres Conductoras de maquinarias y vehículos pertenecientes a la administración pública, empresas del sector privado y de participación mixta.

Artículo 2°.- El Objeto de la presente Ley es contar con información actualizada de acceso público en función de lo que fija la Ley 27.275 y proveer a organismos tales como el INDEC y el Ministerio de Transporte de la Nación datos fehacientes para la construcción de estadísticas que visibilicen el actual mapeo de situación en lo vinculado a las brechas de acceso a este oficio.

Artículo 3°.- La actualización del Registro será de forma anual y deberá contemplar los siguientes datos: Nombre y Apellido de la persona trabajadora, edad, partición a la que pertenece, antigüedad en el cargo, carga horaria de la función laboral, especificación de la tarea asignada.

Artículo 4°.- Los organismos de la Administración Pública, Sector Privado y Mixto estarán obligados a publicar en tiempo y forma tal como se menciona en el artículo 2° de la presente Ley, el listado de aspirantes a ocupar los puestos de chofer y-o conductor, como así también a fomentar campañas que incentiven a las diversidades y mujeres a postularse a este tipo de oficios y-o profesiones que históricamente han sido ocupados sólo por hombres.

Artículo 5°.- Invitase a los Organismos del sector Público, Privado y Mixto a que ante el surgimiento de vacantes en el puesto de conductor y-o chofer diseñen convocatorias públicas mediante cartelería, folletería y medio de comunicación digital.

Artículo 6°.- Establézcase que ante posibles vacantes en puestos laborales de chofer o conductor, se aplique la perspectiva de género al volante y se observe el presente registro de aspirantes en pos de lograr una cercana paridad entre hombres, mujeres y diversidades, la

cuál propicie igualdad de oportunidades, igual exigencia, remuneración y reconocimiento ante un mismo cargo.

Artículo 7°.- La autoridad de aplicación de la presente Ley será el Ministerio de Transporte de la Nación y-o cualquier otro organismos que se crease en la posteridad con fines y funciones similares o iguales a las que hoy cumple dicho Ministerio.

Artículo 8°.- Invitase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Artículo 9°.- La presente ley será reglamentada dentro de los noventa (90) días a partir de su promulgación.

Artículo 10°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## **FUNDAMENTOS**

### **Sra. Presidenta:**

La igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral tanto público, como privado y mixto, es uno de los grandes desafíos a los que debería apuntar nuestro país en pos de dar cumplimiento a lo que fijan tratados internacionales con rango constitucional. Nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis, el cuál reza que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial ...”.

Incluso, resulta imperante que se tome de referencia lo que establece la ONU como parte de uno de los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible el cuál en su objetivo número 5 describe como meta (Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública).

Es de público conocimiento que las mujeres y diversidades a lo largo de la historia han sufrido diferentes tipos de discriminaciones y restricciones en diversos campos de la vida; uno de ellos es el de acceso y participación en puestos laborales que arbitrariamente fueron siempre otorgados a hombres bajo argumentos patriarcales, biologicistas e injustificados desde la ética y la moral. Es por este motivo que en pos de continuar dando lucha a esta búsqueda de equidad es que propongo la presente ley que tiene por objeto visibilizar el actual mapa de situación de acceso al trabajo puntualmente en aquellos puestos que hacen al manejo de unidades de transporte y maquinarias. Asimismo, se pretende ofrecer información pública sobre aquellas postulantes mujeres y diversidades que registro mediante, pretenden incorporarse ante alguna posible vacante en dicho sector.

Como lo expresé anteriormente es sabido que mujeres y diversidades aún siguen siendo minorías en estas profesiones y oficios, sin embargo en los últimos años han habido importantes avances en lo que respecta a la inclusión de diversidades y mujeres dentro del

sector. A continuación mencionaré algunas experiencias al azar que son merecedoras de reconocimiento público por apostar a la incorporación de mujeres y diversidades al volante.

En Argentina existe actualmente un programa dependiente del Ministerio de Transporte, Empleo y Seguridad Social de la Nación para la promoción e inclusión de mujeres en la actividad del Transporte Automotor. Tal como se menciona en el sitio [www.argentina.gob.ar](http://www.argentina.gob.ar) “El Programa propone erradicar la discriminación que padecen las mujeres en el acceso a un puesto de trabajo en el rubro del transporte automotor”. Si bien este programa persigue también la creación de un registro de postulantes, es mi intención como legisladora que esta decisión se convierta en Ley para asegurar su continuidad más allá de los diferentes gobiernos que se encuentren al frente del Poder Ejecutivo en la posteridad.

Por otro lado, con el propósito de mencionar otras iniciativas que van en el mismo sentido en ciudades argentinas, destaco lo que ocurre en Rosario. Desde mayo de 2019 se lleva adelante en conjunto con el Ente de la Movilidad el Programa Mujeres Choferes del Transporte Urbano de Pasajeros, puesto en marcha bajo la ordenanza 9979. El objetivo de dicha norma local es llevar a cabo la gradual incorporación de mujeres al plantel de choferes del sistema de transporte urbano de la ciudad.

Cabe mencionar que en el provincia de Chubut se funda el 24 de Julio de 2022 la Asociación Conductoras Chubutenses y a fines, donde su principal base principal es la capacitación de conductoras profesionales, con cursos y talleres donde apuntan al uso de nuevas tecnologías innovadoras, capacitaciones continuas, acompañamiento en cambio de categorías, tener un listado de postulantes para cubrir el cupo legal femenino y diversidad en el transporte.

En tanto, la empresa Scania lanzó a nivel mundial el programa Conductoras el cuál busca reducir la brecha de género existente en el sector y contribuir a satisfacer la necesidad de conductores profesionales que hoy tiene el transporte de carga, otorgándole una nueva salida laboral a mujeres que buscan profesionalizarse.

Por citar otro ejemplo puntual, en México, más específicamente en el estado de Jalisco se impulsa también el programa Mujeres Conductoras, el cuál busca mejorar la calidad del servicio en el transporte público y lograr la inclusión de las mujeres en su operación.

Retomando el análisis de lo que ocurre en la Argentina, es preciso valerse de un dato que no es menor y que nos ofrece la Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV). Esta institución indicó que del total de licencias de conducir emitidas en 2021 a nivel nacional, cerca de un tercio corresponden a mujeres, el valor más alto desde 2010, pero que evidentemente deja al descubierto que aún falta trabajar en este sentido para equilibrar el otorgamiento de las mismas. Quizás esta estadística nos invite a preguntarnos el o los motivos por los cuáles las mujeres aún no han obtenido sus licencias y probablemente esto se deba a muchos factores, a la falta de acceso a la capacitación, al peso social histórico que se ejerce sobre la mujer al pensar que algunos trabajos no son para ellas, o los prejuicios o estereotipos que existen sobre ellas, a su dedicación inequitativa en el cuidado familiar y tareas en el hogar, entre otras tantas que probablemente resultaría imposible de detallar en este informe. En relación a las diversidades, también quedará pendiente un estudio que nos permita visibilizar y desnaturalizar qué es lo que verdaderamente ocurre.

Por último creo que el tener una Ley nos encuentra en el entorno de lograr organizar y planificar a nivel Nacional, logrando obtener una visión de igualdad de derechos y romper con los estereotipos instalados.

Por todo lo expuesto y a la espera de la implementación de esta norma y de otras acciones positivas que vayan en el mismo sentido, es que solicito a mis pares el acompañamiento en la presente Ley.