

## PROYECTO DE LEY

**ARTÍCULO 1º.**– Con el objeto de erradicar la reproducción de sesgos de género y promover la incorporación de mujeres y personas con identidades de género no binarias en cargos jerárquicos en la Administración Pública Nacional, se establece, en todo proceso de selección, ingreso, evaluación de desempeño y promoción, en el marco de los diversos regímenes de empleo público en los tres poderes del Estado nacional, los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública Nacional, Sociedades del Estado y otros Entes del Sector Público Nacional:

- a) la incorporación de los criterios de representación y perspectiva de géneros;
- b) la incorporación de actividades de capacitación y evaluación de actitudes y conocimientos, así como respecto a géneros, igualdad y diversidad.

**ARTÍCULO 2º.** – Las máximas autoridades de los organismos a los que hace referencia el artículo 1º –en cooperación con el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad y con participación de las organizaciones sindicales– deben arbitrar los medios necesarios para la incorporación de los criterios y actividades a los que hacen referencia el artículo precedente.

**ARTÍCULO 3º.** – El Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, en el marco de sus competencias, debe arbitrar los medios pertinentes

- a) promover el logro y continuidad de la paridad de género en los cargos de Alta Dirección Pública de la Administración Pública Nacional;
- b) formular, implementar y evaluar sistemas de medición y rendición de cuentas en materia de representación de géneros en los organismos de la Administración Pública Nacional;
- c) promover la representación de las personas con identidades de género no binarias en los cargos de Alta Dirección Pública de la Administración Pública Nacional;
- d) promover la implementación de otras medidas de acción afirmativa, de carácter temporal, que contribuyan a incrementar la incorporación de mujeres y personas con identidades de género no binarias en cargos de Alta Dirección Pública de la Administración Pública Nacional;
- e) promover la visibilización en la esfera pública de la presencia y el accionar de las mujeres y personas con identidades de género no binarias que se encuentran ocupando cargos en la Administración Pública Nacional.

**ARTÍCULO 4º.** – Las asociaciones sindicales deben participar y fiscalizar los procesos de selección, ingreso, evaluación de desempeño y promoción con el objeto de garantizar la perspectiva de género, la transparencia, la igualdad real de trato y oportunidades en dichos procesos.

**ARTÍCULO 5º.** – El Consejo Asesor *Ad Honorem* del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad tiene a su cargo, en el marco de sus competencias, la formulación de recomendaciones respecto de los criterios y dispositivos de capacitación y evaluación en el marco de los procesos de ingreso y promoción en los organismos a los que hace referencia el artículo 1º.

**ARTÍCULO 6º.** – Se convoca a las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adoptar normas tendientes a la incorporación de actividades de capacitación y evaluación de actitudes y conocimientos respecto a géneros, igualdad y diversidad en sus procesos de ingreso y promoción en el marco de sus regímenes de empleo público.

**ARTÍCULO 7º.** – De forma.

**Hernán Pérez Araujo**

**Diputado Nacional**

## FUNDAMENTOS

### Sra. Presidenta:

El artículo 16 de la Constitución Nacional establece que el acceso al empleo público tiene como única exigencia de idoneidad del o la agenda. Es decir, que reúna las condiciones necesarias y óptimas para la función. Las funciones públicas tienen una alta relevancia, ya que su ejercicio constituye potencialmente una herramienta para la consecución de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

La distribución por género del personal civil que no detenta funciones ejecutivas en el Sistema Nacional de Empleo Público es igualitaria. Sin embargo, esa paridad desaparece a medida que se evalúa la composición en los cargos de mayor jerarquía. En los cargos de Alta Dirección Pública y Autoridades Superiores comienza a evidenciarse la mayor proporción de varones en desmedro de las mujeres y personas con identidades Este fenómeno suele denominarse "techo de cristal" o "piso pegajoso"

Según un informe de la Secretaría de Gestión y Empleo Público, las Autoridades Superiores, tienen una presencia de varones preponderante en los cargos políticos del gabinete nacional como ministros/as, secretarios/as y subsecretarios/as de Estado. Con respecto a los cargos de Alta Dirección Pública de la APN, en 2021 eran ocupados en un 36% por mujeres y el 64 % por varones. Aunque durante el año 2022 esta cifra se modificó y la proporción de estos cargos ocupados por mujeres se incrementó en más de 10 puntos, esta iniciativa tiene por objeto:

- garantizar que la paridad se mantenga en el tiempo y transversalmente a la orientación política de la cabeza de la APN;
- incorporar a esta tendencia a las empresas públicas o de mayoría accionaria estatal, ya que el mencionado informe no las incluye;
- promover la representación en las altas esferas de la APN de personas que se auto perciben con identidades de género no binarias, que ni siquiera son relevadas por las estadísticas;
- visibilizar el rol de las mujeres y personas no binarias en ejercicio de funciones jerárquicas, con el objeto de promover la erradicación de estereotipos de género.

El enfoque o perspectiva de género es el abordaje que considera que las relaciones entre los géneros son asimétricas y que esta asimetría afecta de manera desigual la vida de las personas. Las desigualdades de género ponen en situación de mayor vulnerabilidad a las mujeres y a las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+. En este sentido, nuestro sistema jurídico –que incluye la Convención sobre la eliminación de la discriminación de

la mujer, la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer; la "Convención de Belem do Pará", ratificada por Ley N° 24.632; la Ley N° 24.743 "de Identidad de Género"; la Ley N° 27.234; entre otras– fijan una serie de derechos tendientes a erradicar la violencia y discriminación por estereotipos de género. Esta iniciativa es complementaria y se encuentra en consonancia con los instrumentos normativos enunciados.

Por los motivos expuestos, solicito el tratamiento de esta iniciativa.

**Hernán Pérez Araujo**

**Diputado Nacional**