

El Senado y Cámara de Diputados...

PROYECTO DE LEY MODIFICACION DE LA LEY 23.551 -ASOCIACIONES SINDICALES- ARTS. 8, 17 Y 18 - PERSPECTIVA DE GENERO -CUPO FEMENINO PARA LA OCUPACIÓN DE CARGOS DIRECTIVOS Y REPRESENTATIVOS.

ARTÍCULO 1.- Modifíquese el art. 8 de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"Artículo 8º.- Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:*

*c) La paridad de género y efectiva participación de todos los afiliados en la vida interna de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;*

*e).- Capacitación en derechos colectivos con perspectiva de género y sobre erradicación de la violencia.-*

*f).- Facilitar y fomentar el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo y pisos de protección social con perspectiva de género."*

ARTICULO 2.- Modifíquese el artículo 17 de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"Artículo 17.- La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la paridad de género y voluntad de la mayoría de las y los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto. Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos."*

ARTICULO 3.- modifícase el 18 de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"Artículo 18. — Para integrar los órganos directivos, se requerirá:*

*a) Mayoría de edad;*

*b) No tener inhabilidades civiles ni penales; c) Estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.*

*El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos/nas, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos/nas.*

*Los cargos directivos y representativos deberán observar y asegurar la paridad de género. La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 50% ((cincuenta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 50% del total de trabajadores, las listas con candidatos/as a los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, deberán integrarse de forma proporcional a la cantidad existente. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.*

*No podrá integrarse una lista con candidatos/as consecutivos del mismo sexo. En caso de producirse una vacante en una lista, deberá respetarse la paridad de género y cupo. No podrá oficializarse lista que sea contraria a los requisitos estipulados en presente artículo."*

ARTICULO 4°- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Silvana Micaela Ginocchio, Diputada Nacional, Catamarca

Sr. Presidente:

La igualdad de género plena, cultural, social, económica es estratégica en la búsqueda de progreso, desarrollo inclusivo y sostenido para el bienestar general.

La participación y situación de la mujer en las Organizaciones Sindicales, es un tema de actualidad que no reconoce fronteras en el mundo del trabajo y que se relaciona con el trato equitativo y la igualdad de oportunidades como punto de partida y por otro la libre organización de trabajadores, con protección y democrática participación, cuya concreción solo será posible con políticas públicas de acción positiva encaminadas a conseguir la paridad, con vigencia mientras sea necesario y un cambio de cultura opere.

El presente proyecto busca actualizar la ley 23351 desde una valoración actual a 18 años de la sanción de la ley 25.674. Es necesario avanzar con una nueva propuesta normativa superadora, concordante con los avances operados.

La Ley N° 25.674, 2002 a través del artículo 3° modificó el artículo 18 de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, estableciéndose:

*“La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.*

*Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad.*

*Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.*

*No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.”*

Es decir, gracias a esta regulación se dejó establecido un mínimo del treinta por ciento (30%), para la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales para cuando el número de mujeres alcanzara o superara ese porcentual sobre el total de los trabajadores

Asimismo, se estableció que cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el referido porcentaje, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos representativos de la asociación sindical, sería proporcional a esa cantidad, obligando a que las listas incluyan mujeres en esos porcentuales mínimos y posibiliten su elección, sin cuyo requisito no se podría oficializar ninguna lista.

Esta modificación, denominada "cupo femenino sindical", apunta a lograr una efectiva integración de las mujeres a la actividad sindical, y evitar la no inclusión de candidatas mujeres en las listas de aspirantes con expectativa de resultar electas.

Sin embargo, este 30% establecido como piso mínimo funciona en realidad hasta ahora como un techo, por cuanto si el porcentaje de trabajadoras en el gremio es menor, el número de los cargos a ocupar baja. Pero si sucede al revés, ese número de roles directivos no sube.

El Instituto de la Mujer de la CGT realizó en el año 2008 un informe que puso en evidencia que sobre 1.448 cargos directivos a nivel sindical, solo 80 (un 5%) eran ocupados por mujeres. Mas reciente en el tiempo, un relevamiento del Ministerio de Trabajo de 2017 refuerza estos datos: sobre 25 sindicatos analizados, solo en 20 se encuentran mujeres ocupando cargos, pero en ninguno lo hacen en los puestos jerárquicos, como Secretarías Generales o Secretarías Adjuntas.

Es decir, la preocupación termina una vez cubierto el porcentaje mínimo en las listas, ubicándolas en los cargos de menos relevancia, como puede apreciarse según datos estadísticos, notorios, fácilmente constatables en artículos publicados en la prensa escrita e internet.

Se advierte, en las organizaciones sindicales argentinas, un lento incremento de participación de la mujer y cumplimiento, pudiéndose afirmar que a la participación de la mujer ha entrado en una meseta en la década pasada.

Desde esta perspectiva, La Ley 25.674, significó un progreso, no obstante, no ha conseguido derribar pautas culturales y brechas. Los cupos, con el alcance previsto, no se cumplen y las mujeres continúan ausentes en los cargos de decisión sindicales. ++La participación de mujeres en la estructura y composición sindical sigue siendo reducida, muchas veces escasa o nula.

Este proyecto propone entonces incorporar y modificar los textos de los arts. 8, 17 y 18 de la Ley 23.551 bajo el entendimiento que el eje debe ser la perspectiva de género, la capacitación, con la protección social debida a la mujer cuidadora, para el efectivo ejercicio de los derechos colectivos y representatividad con iguales posibilidades, que hacen a la democracia sindical y realización de derechos humanos. Es decir abordar las brechas de género como resultado de desprotecciones, sobre las que es preciso regular: "La paridad de género y efectiva participación de todos los afiliados en la vida interna de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales", "Capacitación en derechos colectivos con perspectiva de género y sobre erradicación de la violencia", "Facilitar y fomentar el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo y pisos de protección social con perspectiva de género."

En base a información estadística, se corrobora que existen conexiones con incidencia directa en la participación:

Por un lado, la inequitativa situación laboral de las mujeres en el mundo del trabajo, si se analiza porcentajes de actividad, desempleo y no registro.

Y por otro la economía de cuidado como uno de los temas que más impacta en la vida de la mujer. Existe un rol estereotipado de "mujer cuidadora", dentro de la familia y frente a la presencia de menores y mayores a cargo. Este trabajo no remunerado, se relaciona con los roles, distribución de tareas y responsabilidades familiares entre varones y mujeres, producto de una subordinación social, con incidencia directa en el trabajo y la participación de la mujer en cualquier otro ámbito, como se advierte, en el ámbito sindical.

Según información del INDEC en 2013, la tasa de participación en las tareas domésticas de las mujeres es del 88,90% y de 57,90 los varones. Por otra parte, las horas dedicadas, según la misma fuente, es 6.4hs, las mujeres y 3.4 los varones.

La brecha entre el nivel de actividad de los varones y las mujeres es del 19% a favor de los varones, según elaboración de Atenea Centro en base a la EPH INDEC 2018, correspondiendo a las mujeres el 45,7% y a los varones el 64,6%, de un total de un 54.7%. Asimismo, la tasa de desocupación de mujeres es 2,6% más alta que la de varones. Y si se mira los resultados que arroja el estudio del trabajo no registrado se advierte que afecta más a las mujeres, siguiendo la EPH INDEC de cada 100 mujeres 36 lo hacen sin registro.

"Mujeres Sindicalistas" analizan la problemática desde tres dimensiones: el trabajo no remunerado, el mundo laboral y el estado, sobre el que pesa el diseño de políticas públicas como garante de derechos.

Un estudio realizado Ministerio de Trabajo de la Nación "Las mujeres en el mundo del trabajo" (2017), pone de manifiesto que la sindicalización de la mujer es menor y que existe una la segregación en los puestos directivos de los sindicatos: sólo el 18 por ciento de los cargos ocupan mujeres.

Los pisos de protección son relevantes para conciliar trabajo y vida familiar, mejorar el nivel de empleo de las mujeres y participación en cualquier ámbito. *" Las brechas de género son resultado de relaciones que dan lugar a desprotección... Identificar las brechas de género a las que debería dar respuesta el piso de protección social implica proponerse superar la asignación obligatoria de las tareas de cuidado a las mujeres, estimar y tomar en cuenta los costos económicos y sociales de la reproducción y cuidado de las personas dependientes, plantearse la seguridad social como derecho humano universal, no sólo asociada a los aportes desde el mercado de trabajo o a los programas asistenciales."* –(Dice el informe de OIT, PNUD y ONU MUJERES "Combatiendo igualdad desde lo básico – Piso de protección social e igualdad de género) - Es decir,

alude como hace una alusión directa a políticas de protección social con perspectiva de género y la necesidad de su establecimiento.

La "Capacitación en derechos colectivos con perspectiva de género y sobre erradicación de la violencia" es decisiva para la inclusión de la mujer en el ámbito sindical la conformación de instancias de capacitación y difusión especializadas en temas de género que promuevan la participación de las mujeres trabajadoras.

Las mujeres siguen siendo objeto de discriminaciones, que violan los principios de igualdad dificultando su efectiva participación en la vida civil, política, económica, social, y cultural.

Facilitar la participación en el ámbito interno de las asociaciones sindicales es esencial, para lo cual deben concretarse condiciones que permitan intervenir y favorecer tales posibilidades, garantizándose el trato igualitario y la no discriminación.

En esta línea, se propone la redacción en el art. 17, "*La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la paridad de género y voluntad de la mayoría de las y los afiliados o delegados congresales...*"

La democracia sindical hace a la participación en la toma de decisiones, la voluntad de las mayorías - art. 17 ley 235551- y procesos de elección con espacios para todos y la no discriminación.

La Modificación al Art 18, es una actualización necesaria y acorde a modificaciones y avance que viene operando dentro de nuestra legislación contra la inequidad de género.

La no inclusión y postergación de la mujer es contraria a los principios y garantías de nuestra Constitución Nacional, arts. 16, 14bis, 37, concordantes, como Tratados de Derechos Humanos del artículo 75, inc. 22.

El principio fundamental del art. 16CN: "*...Todos sus habitantes son iguales ante la ley...*" es la base, con la amplitud que brinda el art. 75, incs. 19, 22 y 23, para tratamiento de la temática.

El inc. 19, atribuye al Congreso la promoción de los valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna, el inc. 22, 2do párrafo, confiere Jerarquía Constitucional a dos Declaraciones y ocho Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, -reforzando y complementando los derechos y las garantías ya reconocidos, ampliando los del art. 14bis, que específicamente incluye la democracia sindical -; y el inc. 23, en cuanto dice: Legislar y promover "medidas de acción positiva" para garantizar "la igualdad real de oportunidades y de trato", y "el pleno goce y ejercicio de los derechos" reconocidos por la propia Constitución y por los Tratados

Internacionales vigentes sobre Derechos Humanos, mencionando expresamente y en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.-

El Convenio 111 de la OIT define a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión político, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Asimismo, cabe traer a colación que para la OIT La seguridad social constituye uno de cuatro ejes del concepto de Trabajo decente, en cuanto busca expresar ni más ni menos que la concreción de principios y derechos fundamentales en el trabajo trata sobre un trabajo libre, productivo, seguro con un ingreso digno; sujeto a principios y derechos fundamentales; y diálogo social, tomando la igualdad de género como un eje transversal.

La cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer de Beijín 1995 marco un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género, como programa en favor del empoderamiento de la mujer, donde quedan establecidos objetivos específicos estratégicos y medidas para el progreso de mujeres y el logro de la igualdad, potenciándola dentro de la sociedad.

Por otro lado la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, -el quinto-, y de forma transversal, en los demás objetivos.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 se refiere específicamente a la igualdad de género: *"lograr la igualdad de género y el empoderar a todas las mujeres y niñas"* que incluye la meta de garantizar "la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública".

Las medidas de acción positiva como medidas especiales de carácter temporal tienen la finalidad de garantizar la igualdad real de oportunidades y operar cambios de pautas culturales. Avanzar con ellas sobre pautas e impedimentos sociales y culturales que actúan como condicionantes que afectan la igualdad en los hechos. Por ende hacen preciso un seguimiento y evaluación.

Específicamente el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en cuando expresa que los Estados Partes deberán adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación, cesando cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

La discriminación requiere de un planteamiento integral, incluidas las medidas de acción positiva. Alcanzar un equilibrio en el número de mujeres y varones en las estructuras sindicales y representatividad, es el reto.

La sociedad el siglo XXI no puede tolerar ni admitir la postergación y exclusión de la mujer. Para acelerar la participación en condiciones de igualdad de las mujeres corresponde el establecimiento de medidas de acción positiva para revertir la segregación por razón de género y que los CCT actualicen sus contenidos tomándola como eje.

A pesar de los avances en materia de género, la mujer sigue siendo relegada de los puestos jerárquicos en la organización sindical argentina. Su presencia implicará paridad y participación en las decisiones, favoreciendo la democracia sindical y fortalecerá el tratamiento y discusión pública sobre temas de trascendencia en el mundo del trabajo con una perspectiva de género, clave para construir una sociedad más justa, equitativa e integradora.

Garantizar la paridad de género en el acceso a candidaturas sindicales requiere de un cambio cultural y políticas para revertir la desigualdad y encaminarnos a eliminar las brechas existentes en el mundo del trabajo.

Por los fundamentos expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento.

Silvana Micaela Ginocchio, Diputada Nacional, Catamarca