



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

**Expediente 3-D-2018
Promover la igualdad de trato y de
oportunidades entre varones y mujeres**

PROYECTO DE LEY

LA LEGISLATURA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES SANCIONA CON FUERZA DE LEY

Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto asegurar el respeto del principio de igual remuneración por igual tarea y promover la igualdad de trato y de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito de las relaciones sociolaborales y el mundo empresarial, conforme lo dispuesto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el artículo 36 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 2°.- La autoridad de aplicación elaborará anualmente un plan de igualdad dirigido a corregir y evitar cualquier tipo de discriminación laboral fundada en razones de género.

Dicho plan incluirá un diagnóstico de la situación de las mujeres en los distintos sectores de actividad productiva de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y fijará los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias para hacerlo y los mecanismos para su seguimiento.

A esos fines, convocará a las organizaciones empresariales y representativas de los trabajadores/as de cada sector.

En ningún caso se considerarán discriminatorias, las medidas de acción positiva que se adopten para darle cumplimiento al plan, aún cuando establezcan distinciones, restricciones o preferencias a favor de las mujeres.

Artículo 3°.- La autoridad de aplicación deberá realizar relevamientos periódicos en las empresas, establecimientos productivos y espacios de trabajo radicados en el territorio porteño, a efectos de verificar el cumplimiento efectivo del principio de igual remuneración por igual tarea, considerando bajo ese rótulo a los trabajos de igual valor.

Para definir el valor de los distintos trabajos se ponderará, entre otros factores, la habilidad y capacidad necesarias para su ejecución, el esfuerzo y la responsabilidad que implican, así como las condiciones en las que se desarrollan.

Artículo 4°.- La violación de lo dispuesto en el artículo 3 será considerada infracción muy grave en los términos de la Ley 265 y hará pasible al sujeto



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

empleador de las sanciones administrativas establecidas en esa norma, sin perjuicio de las acciones judiciales que puedan iniciar las trabajadoras afectadas.

Artículo 5°.- Las sociedades comerciales que requieran autorizaciones, habilitaciones y/o permisos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para funcionar o desarrollar actividades en su ámbito, deberán acreditar ante la autoridad de aplicación la paridad de género en la composición de sus órganos de administración, fiscalización y cargos gerenciales.

El plazo para cumplir dicha obligación será de cinco (5) años contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, vencido el cual las sociedades comerciales en infracción serán pasibles de lo dispuesto en el artículo 4.

Hasta esa fecha, el Poder Ejecutivo priorizará en sus compras y contrataciones a las empresas que incorporen un número equilibrado de varones y mujeres en esos órganos y cargos.

Artículo 6°.- Con el fin de desalentar la división sexual del trabajo, la autoridad de aplicación fomentará la incorporación de los establecimientos pertenecientes a sectores de actividad donde las mujeres representan menos de un treinta por ciento (30%) de la fuerza laboral, al sistema de la Ley 1.892.

Artículo 7°.- La autoridad de aplicación creará una mención destinada a reconocer a las empresas que se destaquen en la aplicación de buenas prácticas promotoras de la igualdad socio-laboral entre varones y mujeres.

Artículo 8°.- El Ministerio de Modernización, Innovación y Tecnología, a través de la Dirección General de Protección del Trabajo será la autoridad de aplicación de esta ley, para cuyo cumplimiento coordinará acciones con la Dirección General de la Mujer del Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano.

Los gastos que demande su ejecución serán imputados a las partidas que anualmente determine a tal finalidad, el Presupuesto General de Gastos y Recursos.

Artículo 9°.- Comuníquese, etc.

Roy Cortina
Diputado de la Ciudad de Buenos Aires



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Este proyecto tiene como antecedente al Expediente N° 2884-D-2016 que volvemos a presentar con algunas modificaciones y recogiendo nuevos antecedentes que lo enriquecen, a efectos de avanzar en la sanción de un marco normativo destinado a contrarrestar los efectos perversos que la discriminación salarial y profesional fundada en razones de género, tiene en las relaciones sociolaborales y el ámbito empresarial.

Es un flagelo que todavía hoy, transcurrida más de una década desde el comienzo del siglo XXI, sigue afectando a millones de mujeres en todo el mundo, en Argentina y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

A lo largo de la historia de la humanidad, se ha recurrido a la existencia de “diferencias naturales” entre varones y mujeres, para intentar explicar y justificar los distintos roles asumidos, los modos de relación imperantes, la distribución de responsabilidades y las inequidades vigentes en nuestra sociedad.

Lo cierto es que esas distinciones poco tienen que ver con un supuesto orden natural y, en cambio, son el producto de pautas culturales profundamente enraizadas, a partir de las cuales se define el comportamiento que socialmente se espera que desarrollen las personas en función del sexo con el que han nacido.

Cada sociedad elabora sus normas de género de acuerdo a sus propias creencias e intereses. Son reglas que no se explicitan sino que, por lo general, se transmiten silenciosamente a través de prácticas, símbolos, lenguajes, representaciones y valores que generan condicionamientos y asimetrías.

Varones y mujeres son sometidos a procesos de socialización que moldean su conducta en forma diferenciada, asignando distintas cuotas de poder y delimitando los ámbitos de actuación de unos y otras.

Dichos procesos son sostenidos, reforzados y reproducidos por agentes y estructuras sociales como la familia, la escuela, las instituciones religiosas, los medios de comunicación y los grupos de iguales, que contribuyen a diseñar y mantener vigentes esos patrones de comportamiento.

Tales agentes y estructuras “educan” a las personas para interiorizar el papel que se les asigna en función de su sexo, logrando que ellas no lo consideren como una imposición externa, sino como una característica propia y específica de cada una.

De esa forma, en el marco de un modelo androcéntrico a partir del cual se han segmentado las responsabilidades sociales, el género masculino se ha apropiado de la esfera de lo público, asumiendo la función de proveedor de los ingresos del hogar; mientras que el género femenino quedó relegado al ámbito privado, la actividad doméstica y el cuidado de las personas dependientes.



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

Lo anterior, produce impactos personales que afectan los niveles de exigencia, las expectativas, los deseos y las opciones de vida de cada persona, pero también genera importantes efectos sociales.

Entre esos efectos, se destaca una marcada división sexual del trabajo que atribuye a los hombres las tareas productivas y reserva a las mujeres las reproductivas y comunitarias, ambas rebajadas por el imaginario social.

La irrupción de la mujer en ámbitos tradicionalmente considerados masculinos que se ha operado durante la segunda mitad del siglo pasado, no ha logrado revertir lo anteriormente descripto.

Su inserción laboral se ha dado en condiciones de profunda desigualdad y el aumento de su participación en el mercado del trabajo no ha tenido como correlato una disminución de sus responsabilidades reproductivas y sociales, quedando muchas veces expuestas a una doble y hasta triple jornada laboral.

Ocurre que los estereotipos de género mantienen su vigencia y se traducen en situaciones cotidianas de discriminación laboral que afectan a las mujeres.

Porque cuando una acción u omisión, fundada en razones de género, tiene por objeto o por efecto menoscabar, obstruir, restringir o impedir el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales, es discriminatoria y vulnera la garantía constitucional de igualdad.

Uno de los rostros más palpables de esa discriminación es precisamente la permanencia de la brecha salarial existente entre varones y mujeres, configurando una problemática que afecta a los mercados laborales de todo el mundo.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esa brecha se estima en el veintitrés por ciento (23%), porcentaje que significa que - en promedio - las mujeres ganan sólo el setenta y siete por ciento (77%) del sueldo de un varón por realizar la misma tarea o una tarea distinta del mismo valor¹.

Tal como textualmente describen los informes del organismo, *"estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominadas por mujeres, con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpen su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales, por ejemplo el nacimiento de un hijo"*.

En ellos también se da cuenta que, en caso de prevalecer las tendencias actuales, se necesitarán más de setenta años para colmar totalmente la desigualdad salarial por motivo de género.

¹Organización Internacional del Trabajo. "Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016".



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

En nuestro país, las cifras de la Encuesta Permanente de Hogares que elabora el INDEC, correspondientes al primer trimestre de 2017, muestran que la brecha salarial oscila entre el 21 y el 24% entre las trabajadoras y trabajadores registrados, mientras asciende al 35% en el sector informal.

Las mujeres en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires también son víctimas de la misma discriminación laboral. Para el último trimestre de 2016, el área de estadísticas porteña informaba que mientras los varones ganaban en promedio \$ 17.492, las mujeres percibían unos \$ 14.033, alcanzando una diferencia del orden del 20%.

Otra faceta de la discriminación que padecen las mujeres en el mundo del trabajo, es la denominada segregación horizontal que se verifica en su alta concentración en los sectores de actividad tradicionalmente considerados “femeninos” (servicio doméstico remunerado, servicios educativos, servicios sanitarios y servicios personales), que son subvalorados social y económicamente.

Al mismo tiempo, las mujeres son víctimas de una segregación vertical que se pone de manifiesto en una presencia femenina y masculina desigual en los puestos jerárquicos de las empresas.

En este punto, suele hacerse referencia a la existencia de un “techo de cristal”, nombre con el que se define a esa suerte de barrera invisible que, eficazmente, condiciona la vida profesional de las mujeres e impide su promoción a los puestos de decisión.

Su invisibilidad tiene que ver, justamente, con que no funciona a partir de normas o mecanismos que imponen una limitación expresa, sino que la misma está edificada sobre la base de construcciones culturales que operan implícitamente.

Todo esto ocurre en nuestro distrito, aun cuando en el distrito se encuentra vigente un marco normativo comprometido con la eliminación de todas las formas de discriminación en general y en particular contra las mujeres.

La Constitución porteña dedica todo un apartado a la igualdad entre varones y mujeres en el que expresamente fomenta la plena integración de las mujeres a la actividad productiva y la paridad en relación al trabajo remunerado.

Es una disposición que está en consonancia con el artículo 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y el Convenio N° 156 del mismo organismo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En cumplimiento de ese mandato, la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires aprobó un conjunto importante de disposiciones dirigidas a hacerlo efectivo



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

como la Ley 474 que estableció el Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones, la Ley 554 que excluyó el test de embarazo de la rutina de los exámenes preocupacionales de las empleadas del gobierno porteño y la Ley 1.892 que dispuso un régimen de inserción laboral de las mujeres a través de un mecanismo de subsidio al salario.

Frente a la compleja realidad que en el ámbito socio-laboral y empresarial enfrentan las mujeres que habitan el territorio porteño, esta iniciativa pretende ser un aporte a la profundización del camino transitado por esas normas, a través de la generación de nuevas herramientas que complementan las atribuciones propias del Poder Ejecutivo local plasmadas en la Ley 265.

En ese sentido, recoge antecedentes comparados como la Ley Orgánica 3/2007 sancionada en España para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 20.348 de Chile en resguardo de la igualdad en las remuneraciones, que apuntan a avanzar del plano de la igualdad formal a la real, concibiéndola como una cuestión de justicia social, profundización de la democracia y eficacia económica.

También normativa sancionada en países como Francia, Noruega o Bélgica donde se impulsan políticas de cupo para la integración de los consejos de administración de las grandes empresas, o la más reciente Ley de Igualdad Salarial sancionada en Islandia.

Puntualmente, el proyecto que estamos presentando se dirige a combatir la discriminación laboral por razones de género que se plasma en las diferencias de ingresos, de acceso a los puestos dirección empresarial y la distribución de funciones hacia el interior de los distintos sectores productivos.

Para lograr esa meta, resulta trascendente instalar el debate de esta temática en la agenda pública y priorizar la implementación de medidas positivas por parte de los poderes públicos y los actores de la vida social.

Creemos que está en sintonía con la incorporación de la Argentina a la Iniciativa Paridad de Género impulsada por el Foro Económico Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo que promovió el Poder Ejecutivo Nacional en abril de 2017, en cuyo marco se promueve el incremento y progreso de las mujeres en el mercado laboral y económico, en general y en particular, la medición y corrección de las brechas salariales.

Nuestra propuesta se propone contribuir al cumplimiento de esos objetivos y es por eso, Señor Presidente, que solicitamos su pronto tratamiento y aprobación.

Roy Cortina
Diputado de la Ciudad de Buenos Aires