

PROYECTO DE LEY

Ley de Paridad de Género en las Empresas Públicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Artículo 1°.- Objeto.- La presente ley tiene por objeto promover la paridad de género en la designación e integración de los órganos de administración y fiscalización de las empresas y sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado de la Ciudad tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias.

Artículo 2°.- Alcance.- Cuando las sociedades y organizaciones empresariales indicadas en el artículo 1° de la presente ley cuenten en el órgano de administración y/o fiscalización, con una representación del Estado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, esta última deberá presentar una composición que respete la paridad de género, es decir con la misma cantidad de miembros mujeres que de varones.

Si la cantidad de miembros a cubrir fuera de número impar, la diferencia entre el total de mujeres y varones no podrá ser superior a uno (1).

De tratarse de una representación unipersonal, el Estado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires procurará que las personas designadas, en términos horizontales, respeten igualmente la paridad de género.

Artículo 3°.- Reemplazos.- En caso de renuncia, remoción, muerte, inhabilidad o incapacidad permanente de la persona designada en el órgano de administración y/o fiscalización, la sustituirá una persona de su mismo género.

Artículo 4°.-Programas de Capacitación.- Se establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en el órgano de administración y/o fiscalización de los sujetos obligados por la presente ley.

Artículo 5°.-Autoridad de Aplicación: El Poder Ejecutivo debe determinar la Autoridad de aplicación de la Ley; la cual deberá arbitrar los mecanismos de supervisión y monitoreo para el efectivo cumplimiento de la presente.

Artículo 6°.-Vigencia.- La presente ley es de cumplimiento efectivo, de modo que los sujetos alcanzados en los términos del artículo 1° deben tender progresivamente a lograr la representación igualitaria de género, estando obligados en las renovaciones y nuevas designaciones de los miembros de sus órganos de administración y/o fiscalización a dar pleno cumplimiento con las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 7°.- De forma.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Sra. Presidenta:

El presente proyecto de ley tiene como objetivo establecer la paridad de género en los órganos de administración, tales como directorios y/o gerencias y en los órganos de fiscalización, de las sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias. El derecho a la igualdad, que busca promover este proyecto, implica el reconocimiento del ejercicio de derechos sustanciales en forma igualitaria y sin discriminación por razones de género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

El derecho a la igualdad se encuentra contemplado en numerosos Tratados Internacionales a los cuales suscribió nuestro país, y que gozan de jerarquía constitucional conforme al art. 75, inc. 22, segundo párrafo, de la Constitución Nacional. Entre ellos se pueden mencionar la Convención Americana sobre Derechos Humanos celebrada el 22 de noviembre de 1969 y aprobada mediante Ley N° 23.054 en 1984; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos firmados el 19 de diciembre de 1966 y aprobados por la República Argentina por Ley N° 23.313 del año 1986; y la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, suscripta por la nación el 17 de julio de 1980 y ratificada mediante Ley N° 23.179 del año 1985, entre otros.

Resulta pertinente recordar que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) prevé, en su artículo 11, la obligación de los Estados Parte de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera del empleo. Particularmente, en su inciso b) destaca: El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

A su vez, la Constitución Nacional proclama, en su artículo 37, la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios; mientras que el artículo 75 inc. 23 atribuye al Congreso de la Nación la facultad de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de las mujeres.

En el ámbito local, la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, en el título segundo, capítulo IX, de igualdad entre varones y mujeres, prevé que la Ciudad garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles y que no serán inferiores a las vigentes al tiempo de sanción de esta Constitución (art. 36). De igual manera, en su artículo 38, indica que la Ciudad incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente un plan de

igualdad entre varones y mujeres.

La Constitución de la Ciudad refuerza la importancia y la necesidad de estimular la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros, y fomentar la plena integración de las mujeres a la actividad productiva, las acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad.

Siguiendo esto, el quinto punto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Más específicamente, la Meta 5.5 prevé: “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.”

Sin embargo, la presencia más bien escasa de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica son demostraciones de cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y varones, a la que debemos aspirar, dista aún de completarse y es por lo que se requiere la elaboración de nuevos mecanismos jurídicos que la garanticen.

El informe de CIPPEC “Empresas públicas, gobernanza y desarrollo: el rol de los directorios” (2018) resulta ilustrativo de la situación: en América Latina las empresas listadas componen sus directorios con tan sólo el 8,5% de mujeres, a la vez que al menos el 63% de dichas entidades no tienen ninguna mujer en sus directorios. Se concluye, por lo tanto, que resulta necesario incrementar “la cantidad de mujeres en puestos directivos de las empresas. Para ello, es posible tomar diversas medidas que incluyen: i) la implementación de cuotas de entre 30% y 40% de la composición de los mismos que impliquen una implementación progresiva a través de metas intermedias, ii) la puesta en práctica de mecanismos de supervisión del cumplimiento de las cuotas, iii) la incorporación de criterios de igualdad de género en los procesos de selección y nominación de los directores que son definidos por los lineamientos de gobierno corporativo.” Las medidas propuestas en el informe han sido desarrolladas en diversos países y con distintos alcances, pudiendo mencionar entre ellos los casos de Grecia, Alemania, Francia, España, Noruega, Italia, Islandia, entre otros. En todos ellos se han adoptado leyes que promueven la participación igualitaria de hombres y mujeres en los órganos de administración y/o fiscalización de las organizaciones empresariales.

A su vez, a nivel nacional, la Comisión Nacional de Valores, mediante la Resolución General N° 797/2019 del 14 de junio de 2019, actualizó el Código de Gobierno Societario, estableciendo que el directorio debe propiciar una conformación diversa teniendo en cuenta, entre otras consideraciones, la diversidad de género, a la vez que se debe garantizar que las decisiones en materia de remuneraciones sean tomadas de forma objetiva, independiente y considerando la equidad de género.

Me gustaría destacar, además, que el 3 de agosto del 2020 la Inspección General de Justicia dictó la Resolución General N° 34/2020 dispuso, en su artículo 1º, que las Sociedades del Estado (Ley N° 20.705), entre otras, deberán incluir en su órgano de administración, y en su caso en el órgano de fiscalización, una composición que respete la diversidad de género, es decir, integrados por la misma cantidad de miembros femeninos que de miembros masculinos. Cuando la cantidad de miembros a cubrir fuera de número impar, el órgano deberá integrarse de forma mixta, con un mínimo de un tercio de miembros femeninos.

Teniendo en cuenta los mencionados antecedentes a nivel nacional e internacional, consideramos que es ahora el turno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de garantizar que en las estructuras societarias de las organizaciones empresariales públicas se respete la igualdad real de oportunidades y trato de mujeres y varones.

El sistema de indicadores de Género BA muestra las diferencias que existen entre las mujeres y los varones de la Ciudad de Buenos Aires en diversos aspectos de la inserción laboral y brecha salarial. Por ejemplo, la tasa de desocupación de las mujeres (10,4%) es mayor a la de los varones (9,8%), a la vez que la participación en puestos de dirección por parte de las mujeres es inferior. La brecha de género en el ingreso llega, en determinados sectores como el comercio, al 30,8%.

La omisión de aplicar la paridad de género en la designación de los miembros de los órganos de administración y/o fiscalización de las empresas y sociedades del Estado, y todas las empresas cuya modalidad se encuentra contemplada en la presente ley, resultaría un silencio antijurídico por contrariar no sólo los Tratados Internacionales de Derechos Humanos antes mencionados, sino además el mandato constitucional de los artículos 36 y 38 de la Constitución de la Ciudad.

Por otra parte, la capacitación en temáticas de género y violencia contra las mujeres es fundamental en el cambio de paradigma, ya que funciona como una herramienta que permite identificar y desnaturalizar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación. La Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires sancionó la Ley N° 6.208 de adhesión a la Ley Nacional N° 27.499 “Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”. En este sentido, el artículo 4° del presente proyecto de ley incorpora la obligación de la capacitación en las temáticas de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en el órgano de administración y/o fiscalización de los sujetos obligados por la ley, extendiendo el alcance de la Ley Micaela.

En conclusión, y si bien en los últimos años se han visto avances en materia de igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres, no hay dudas de que aún persisten dificultades y desafíos para que las mujeres alcancen lugares de toma de decisión en los ámbitos de la vida económica y social. No se trata únicamente de equiparar números, sino de propiciar transformaciones en la cultura institucional y organizacional para que se pueda aprovechar todo el potencial, así como promover la autonomía económica de las mujeres y crear entornos laborales que incluyan la igualdad a la vez que erradiquen sesgos y prejuicios.

Finalmente, se deja constancia de que el presente proyecto de ley resulta ser la representación del oportunamente ingresado por mi ante esta Casa, bajo el número de expediente 2599-D-2020 y 324-D-2022.

Para garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales en términos de igualdad real de oportunidades y romper los techos de cristal que impiden que las mujeres accedan a puestos de toma de decisiones en el ámbito de las estructuras societarias en las que la Ciudad Autónoma de Buenos Aires forma parte, se propone la sanción de esta ley que busca la paridad de género corporativa.

Por lo expuesto, solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de ley.