



PROYECTO DE LEY

La Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley,

LEY PLAN DE FORTALECIMIENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EMPRESARIAL

CAPÍTULO I. Disposiciones Comunes.

ARTÍCULO 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto el desarrollo de políticas públicas orientadas a la generación y promoción de acciones afirmativas tendientes a lograr mayor equidad de género en las empresas domiciliadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que voluntariamente participen de las acciones públicas que forman parte del Plan de Fortalecimiento de la Equidad de Género Empresarial conforme la presente ley.

ARTÍCULO 2.- Autoridad de aplicación. El Poder Ejecutivo determinará la Autoridad de Aplicación de la presente ley.

Será de competencia de la autoridad de aplicación, analizar y fomentar la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres mediante medidas concretas que permitan alcanzar metas específicas en el corto y mediano plazo.

A la Autoridad de Aplicación se le asignan las siguientes atribuciones:

- a. Generar un programa para brindar seguimiento a las empresas que quieran sumarse a las políticas de equidad de género;
- b. Promover la eliminación de toda forma de violencia y acoso en el ámbito laboral, garantizando el fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de resolución de casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces;
- c. Promover la creación de protocolos de las empresas en aplicación de lo establecido por el Protocolo de Actuación en los Casos de Violencia de Género, en todo lo atinente a la empresa;
- d. Generar un manual de buenas prácticas para la equidad de género orientado a las empresas;
- e. Promover un cupo femenino en áreas sensibles de la empresa, que aporte perspectiva de género en el desarrollo profesional de las mujeres y en el establecimiento de sus condiciones laborales;
- f. Coordinar acciones conjuntas con las diferentes agencias del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que tengan contacto y relación con empresas domiciliadas en la Ciudad de Buenos Aires o que tengan en ésta su principal asentamiento comercial y se encuentren inscriptas ante la Administración Gubernamental de Ingresos Públicos (AGIP), para incluir acciones que busquen la equidad de género;
- g. Promover la vinculación y difusión en las empresas y comercios de la Ciudad de los Centros Integrales de la Mujer comunales;
- h. Establecer prioridades por rubros y/o áreas para promover el fortalecimiento de la equidad de género;
- i. Realizar campañas de comunicación en la vía pública para promover y visibilizar el “Plan”, su impacto y resultados;
- j. Generar metodologías abiertas y accesibles para que las empresas puedan realizar diagnósticos sobre su situación en relación con la equidad de género;
- k. Estructurar el programa de seguimiento de forma escalonada para permitir diferentes niveles de compromisos empresariales;



l. Fomentar la generación de mentoras por la equidad de género en cada una de las empresas que forman parte del “Plan”;

m. Capacitar a las empresas para generar materiales de publicidad y marketing que generen modelos inclusivos y equitativos en términos de género;

n. Promover acciones tendientes a eliminar todo tipo de discriminación de género en el ámbito laboral;

A fin de procurar el cumplimiento y/o implementación del inciso precedente, la autoridad de aplicación deberá velar por el cumplimiento de políticas de igualdad salarial cualquiera sea el género del trabajador/a, mediante auditorías no programadas ni preavisadas a las empresas y/o empleadores autónomos, garantizando sin embargo el cumplimiento del ius variandi preexistente entre el trabajador/a y su empleador.

- o. Generar capacitaciones segmentadas a empleados y empleadas, personal de recursos humanos y directivos de las empresas que forman parte del programa;
- o. Exigir al empleador, un certificado de cumplimiento de la licencia por paternidad ejercida por el trabajador en arreglo a la Ley de Contrato de Trabajo, y si por cualquier caso la misma se viere disminuida en su extensión, verificará que dicha morigeración fuere motivada por causales no atribuibles al empleador, o de fuerza mayor;
- o. Promover la generación de redes de empresas por la equidad de género y la creación de grupos de trabajo de mujeres en pos de la equidad en las empresas que forman parte del programa;
- o. Promover vínculos de intercambio y mentoreo de empresas en el campo de las políticas de equidad de género;
- o. Generar acuerdos con universidades, centros de estudios, organismos multilaterales e internacionales, organizaciones de la sociedad civil, cámaras y asociaciones empresariales;
- o. Establecer acuerdos con organismos nacionales para establecer la cooperación y coordinación de acciones orientadas a mejorar las condiciones de equidad de género en las empresas. La Autoridad de Aplicación podrá gestionar acuerdos interprovinciales a los fines de trabajar con otros distritos provinciales y municipales, para brindar asesoramiento a empresas que se encuentran domiciliadas en la Ciudad de Buenos Aires y que tengan operaciones en otras provincias, a los fines de dar un seguimiento integral a la totalidad de la empresa;
- o. Generar recomendaciones a la Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad de Buenos Aires, a los fines de incorporar la recolección de datos estadísticos que permitan mejorar la información disponible relacionada con los datos empresariales y perspectiva de género;
- o. Cumplir el mínimo de equidad de género establecido por la reglamentación de la presente ley, especialmente en cargos superiores en jerarquía a mandos medios y medios/altos, garantizando el cobro efectivo de las remuneraciones que les correspondan a valor de mercado por el trabajo que realicen.

La autoridad de aplicación podrá ejercer estas atribuciones a título enunciativo y no taxativo, pudiendo incluir pero no limitar a otras tareas, acciones y/o facultades que se le atribuyen mediante reformas y/o disposiciones complementarias a la presente norma.

ARTÍCULO 3.- Creación. Créase en el ámbito de la Autoridad de aplicación, el “Plan de Fortalecimiento de la Equidad de Género Empresarial”, en adelante El “Plan”.

El Plan tendrá como finalidad la planificación de políticas públicas tendientes a la mejora de las condiciones de equidad de género en las empresas que se encuentran domiciliadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El Plan se estructurará en diferentes niveles de acciones positivas a ser realizadas por las empresas que, voluntariamente, adhieran al presente.



A tales efectos, la Autoridad de aplicación confeccionará Lineamientos de Equidad de Género Empresarial que estarán orientados conforme los criterios establecidos en el artículo 4 de la presente ley.

ARTÍCULO 4.- Lineamientos de Equidad de Género Empresarial. La Autoridad de aplicación confeccionará y le dará publicidad a los Lineamientos de Equidad de Género Empresarial conforme lo establecido en la presente ley, que funcionarán como requisitos de admisibilidad a los diferentes niveles del Plan.

La Autoridad de aplicación determinará los diferentes escalafones existentes y los requisitos que componen a cada escalafón teniendo en cuenta:

- a. El costo que conlleva a las empresas las acciones que toman;
- b. La experiencia de las empresas en este tipo de políticas de promoción;
- c. El tipo de adaptaciones a sus procesos internos en el caso de ser empresas multinacionales o franquicias.

ARTÍCULO 5.- Alcance del Plan. El “Plan” buscará generar acciones que promuevan la equidad de género en para el pleno desarrollo profesional, y las condiciones de trabajo adecuadas para la salud, seguridad e inclusión de las mujeres en el espacio laboral. Se entiende por ello:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados en el que desarrolla su tarea;
- b. En los lugares donde se paga a la trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnología de la información y de la comunicación;
- e. En el alojamiento proporcionado por el empleador;
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La Autoridad de Aplicación podrá establecer prioridades por rubros y/o áreas para promover el fortalecimiento de la equidad de género al momento de la confección del Plan y sus sucesivas actualizaciones.

ARTÍCULO 6.- Denuncias. El Plan promoverá la generación de áreas dentro de las empresas para recibir denuncias vinculadas a situaciones de acoso o violencias en el entorno laboral o comercial, así como situaciones de discriminación por su condición de mujer, para que las víctimas puedan recibir asesoramiento psicológico, profesional y legal. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas que quieran sumarse al plan, y que no tengan capacidad operativa para poder llevar a cabo estas áreas, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires arbitrará los medios para generar espacios para la recepción de este tipo de denuncias.

La Autoridad de Aplicación generará protocolos orientados a las empresas para que tengan información sobre cómo tratar en sus ámbitos internos estas denuncias, y cómo canalizar dichas denuncias en las oficinas públicas. También incluirá recomendaciones sobre las medidas que deben tomar las empresas para acompañar a las empleadas que atraviesen estas circunstancias, así como acciones de concientización a los empleados hombres, con el objeto de generar espacios igualitarios de trabajo.

Asimismo, las empresas deben aplicar un protocolo de actuación ante cualquier circunstancia en que exista una denuncia por violencia de género conforme lo establecido por el Protocolo de Actuación en los Casos de Violencia de Género.



ARTÍCULO 7.- Adhesión. La reglamentación establecerá el procedimiento para la adhesión voluntaria al Plan por parte de las empresas. A tales efectos, las empresas deberán presentar una Declaración Anual de Compromisos con la Equidad de Género Empresarial ante la Autoridad Aplicación.

La Declaración Anual deberá incluir los compromisos que la empresa voluntariamente asume conforme los niveles establecidos en los Lineamientos de Equidad de Género. La Autoridad al recibir la Declaración Anual aprobará, observará o rechazará la adhesión al Plan por parte de la empresa, conforme los requisitos establecidos.

ARTÍCULO 8.- Diagnóstico. Junto a la presentación de la Declaración Anual, las empresas que deseen adherir al Plan o deseen continuar en el mismo, deben realizar un auto-diagnóstico sobre su situación en la que se encuentran en relación con la equidad de género, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- a. Beneficios y acciones sobre el personal que trabaja en la compañía;
- b. Las estrategias comerciales, comunicación y marketing;
- c. Relaciones con proveedores y las comunidades en las que se encuentra insertas las empresas;
- d. Si correspondiera, el cumplimiento respecto de la Declaración Anual del ejercicio anterior.

ARTÍCULO 9.- Marca. Las empresas que adhieran al “Plan” serán mencionadas en la página web oficial de la autoridad de aplicación dando mención a su compromiso voluntario, y podrán utilizar sin restricciones la marca del Plan informando que se encuentran adheridos.

Las restricciones del uso de la marca del Plan serán definidas por la Autoridad de aplicación y su aceptación será requisito de admisibilidad para adherir al Plan.

ARTÍCULO 10.- Cese de la adhesión. Las empresas que adhieran al “Plan”, podrán cesar la adhesión realizada con la mera notificación a la Autoridad de aplicación en las condiciones que la reglamentación establezca.

ARTÍCULO 11.- Incumplimiento. La Autoridad de Aplicación tendrá la atribución de excluir del “Plan” a las empresas que incumplan con los compromisos y/o los plazos asumidos en el compromiso.

ARTÍCULO 12.- Coordinación. La Autoridad de Aplicación coordinará acciones de fortalecimiento conjuntas con las diferentes agencias del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que están orientadas a la promoción de empresas pequeñas, medianas y grandes, emprendedores, economía social, distritos económicos y promociones de inversiones.

Al mismo tiempo, se coordinará con las diferentes agencias del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para introducir progresivamente la perspectiva de género en todos los programas que tengan a las empresas localizadas en la Ciudad de Buenos Aires como población objetivo.

Se podrá combinar el Plan con otros programas de mentoreo, desarrollo de clientes o proveedores, o acciones de responsabilidad social empresarial que las otras agencias del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires estén ejecutando.

ARTÍCULO 13.- Campañas de Comunicación. Se propondrán campañas de comunicación en la vía pública, medios de comunicación e internet, promoviendo y visibilizando el programa, su impacto y resultados.

CAPÍTULO III. Manual de Buenas Prácticas por la Equidad de Género.

ARTÍCULO 14.- Creación. En el marco del Plan de Fortalecimiento de la Equidad de Género Empresarial, confeccionará en la órbita de la Autoridad de aplicación de la presente ley, el Manual de Buenas Prácticas por la Equidad de Género (de ahora en adelante el “Manual”).



ARTÍCULO 15.- Objetivo. El “Manual” tendrá por objeto el brindar recomendaciones específicas para generar la equidad de género en las empresas localizadas en la Ciudad de Buenos Aires, estando especialmente orientado a las empresas que han adherido al Plan.

ARTÍCULO 16.- Función. El “Manual” promoverá el desarrollo de políticas empresariales, protocolos, procesos internos y beneficios para aumentar la equidad de género en las empresas.

ARTÍCULO 17.- Participación Interna. El “Manual” promoverá la inclusión de la práctica de asignar el rol de sponsor o mentor interno por equidad en cada una de las empresas que forman parte de “Plan”.

Se conformará un Consejo Interno en cada empresa, conforme las condiciones propias de la empresa, compuesto por mujeres empleadas de la misma. Cada empresa determinará la forma de organización de su Consejo Interno.

El Consejo tendrá exclusivamente por finalidad pensar, confeccionar, adaptar y establecer el Manual de Buenas Prácticas en la empresa, así como promover acciones positivas tendientes a mejorar prácticas de la empresa conforme las finalidades previstas en la presente ley, su reglamentación y el Manual.

Al mismo tiempo, incluirá el fomento de la participación de hombres en las acciones de promoción de la equidad de las mujeres en el ámbito laboral, con acciones concretas para generar mejores condiciones de trabajo con sus compañeras mujeres.

ARTÍCULO 18.- Visibilidad de consecuencias legales. El “Manual” incluirá información sobre las consecuencias legales producto de incurrir en prácticas discriminatorias en el proceso de selección del personal, asignación de roles o de remuneración por cuestiones asociadas al género.

ARTÍCULO 19.- Proceso de Contratación. Se fomentará la revisión y se establecerán parámetros objetivos de las formas en la que se publican los avisos de puestos abiertos, la forma en la que se realizan los procesos de selección y las entrevistas con el fin de asegurar la equidad de género en todos los procesos.

ARTÍCULO 20.- Promociones y ascensos. Sugerirá pautas para evitar los sesgos inconscientes de género a la hora de evaluar los rendimientos, promociones y ascensos en el interior de las empresas.

ARTÍCULO 21.- Licencias. Promoverá sugerencias a las empresas ampliar los beneficios en términos de licencias por maternidad, paternidad, reincorporaciones por maternidad/paternidad, mayor flexibilidad para los primeros años de crianza de las hijas e hijos más allá de los mínimos impuestos por la legislación.

Se facilitará información sobre las acciones que empresas, organizaciones de la sociedad civil y el sector público están realizando en la materia, para servir de ejemplo de las acciones que se pueden tomar.

ARTÍCULO 22.- Espacios y tiempos de cuidado compartido. Promoverá espacios para el cuidado de los hijos e hijas de los empleados teniendo en cuenta los volúmenes de empleados indistintamente del género. Se promoverá reembolsos parciales y/o totales para el cuidado y jardines maternales de las hijas y los hijos, para acompañar la reincorporación de las madres y padres en aquellas empresas que no tienen las condiciones para proporcionar sus espacios específicos.

Se promoverá la asignación de calendarios de trabajo que permitan el cuidado de las hijas e hijos en sus etapas iniciales de crecimiento, indistintamente del género de los progenitores y promoviendo el cuidado compartido.

ARTÍCULO 23.- Verificación de Proveedores. Fomentará que las empresas que incorporan el “Manual” desarrollen vínculos con proveedores que aseguren que sus productos o servicios no involucren, en ninguna de sus instancias de producción o distribución, tráfico de personas, explotación laboral y/o abuso sexual de niñas, niños o mujeres.



ARTÍCULO 24.- Capacitaciones. La Autoridad de Aplicación generará capacitaciones que complementarán el “Manual”. Las capacitaciones estarán orientadas al personal de las empresas inscriptas en el “Plan”. Se generarán al menos tres tipos de capacitaciones, orientadas a tres poblaciones:

- a. Empleados y empleadas en general,
- b. Personal de recursos humanos y/o Responsabilidad Social Empresarial/Sustentabilidad,
- c. Directivos de las empresas que forman parte del programa.

La Autoridad de aplicación generará los materiales didácticos y comunicacionales necesarios según se considere necesario para cada uno de los públicos. Al mismo tiempo, podrá establecer la modalidad de las capacitaciones y la extensión teniendo en cuenta la necesidad de los mismos.

CAPÍTULO III. Mentoreo Inter Empresarial.

ARTÍCULO 25.- Creación. En el marco del “Plan”, créase en la órbita de la Autoridad de aplicación de la presente ley, el programa de mentoreo inter-empresarial de inscripción voluntaria.

ARTÍCULO 26.- Objetivo. El programa es un sistema de mentoreo que estará destinado al intercambio de experiencias en el ámbito empresarial a favor de la equidad de género en la Ciudad de Buenos Aires. Al mismo tiempo, buscará que las empresas puedan aumentar la categoría dentro del escalafón que establezca el “Plan”.

ARTÍCULO 27.- Función. El programa fomentará la generación de acuerdos entre empresas que cuenten con experiencia en el campo de la equidad de género, y las empresas que cuenten con menor experiencia en dicho ámbito.

ARTÍCULO 28.- Confidencialidad. La Autoridad de Aplicación gestionará los procesos legales para garantizar la seguridad, operatividad del proceso, y los acuerdos de confidencialidad de la información de las partes involucradas.

ARTÍCULO 29.- Capacitaciones. La Autoridad de Aplicación dispondrá de capacitaciones para las empresas mentoras y mentoreadas. Dichas capacitaciones están destinadas a brindar conocimientos acerca de cómo organizar las reuniones, realizar análisis organizacionales, gestión de proyectos, y otras capacidades necesarias para facilitar el intercambio y acelerar los procesos de implementación de cambios.

La Autoridad de Aplicación determinará las metodologías, material de soporte y canales (presenciales u online) dependiendo de la cantidad de aplicaciones. Al mismo tiempo, determinará la forma en la que se realiza el mentoreo, ya sea de forma individual o colectiva.

La Autoridad de Aplicación podrá priorizar determinados rubros y/o área del ámbito empresarial, o priorizar el desarrollo de habilidades específicas dentro de las empresas.

ARTÍCULO 30.- Temporalidad. El sistema de mentoreo constará de un acompañamiento de 12 meses, en las cuales representantes de la empresa mentora y empresa mentoreada, se encontrarán de forma presencial u online al menos una vez al mes, en horarios y días a convenir.

Las empresas mentoreadas para poder renovar después de los 12 meses, deberán haber ascendido al menos un nivel de escalafón o haber demostrado compromiso en el proceso de cambios, según lo establezca la autoridad de aplicación. Al mismo tiempo, la Autoridad de Aplicación tendrá en cuenta la cantidad de aplicaciones, así como las necesidades de las empresas para ponderar cada una de las situaciones.

ARTÍCULO 31.- Aplicación de Mentores. La Autoridad de Aplicación abrirá las convocatorias a empresas mentiras entre los cinco a tres meses previos al fin del programa anual. En su primera edición se podrá utilizar otro cronograma para su convocatoria. El proceso de aplicación seguirá siguientes criterios:



- a. Para formar parte de la lista de empresas mentoras, las mismas deberán estar inscritas dentro del “Plan”.
- b. La Autoridad de Aplicación determinará categorías de empresas mentoras a los fines de incluir las empresas que se encuentran en los máximos escalafones del “Plan”, como aquellas que han mostrado altos niveles de compromiso o crecimiento significativo.
- c. Las empresas mentoras deberán contar con miembros de su personal que haya completado la capacitación para mentores brindada por la Autoridad de Aplicación. La Autoridad de Aplicación podrá reconocer experiencia o calificación profesional como equivalente al curso de capacitación de mentores.
- d. La Autoridad de Aplicación dispondrá de un formulario online donde las empresas podrán aplicar.
- e. La participación en el programa empresas mentoras será condición necesaria para obtener la máxima calificación dentro del escalafón que establezca el “Plan”.

ARTÍCULO 32.- Aplicación de Empresas Mentoreadas. La Autoridad de Aplicación abrirá las convocatorias a empresas mentoreadas dentro de los tres meses previos al fin del programa anual. En su primera edición podrá utilizar otras fechas. El proceso de aplicación seguirá siguientes criterios:

- a. Para poder aplicar las empresas mentoreadas, deberán estar inscritas dentro del “Plan”.
- b. La Autoridad de Aplicación determinará las prioridades anuales de habilidades, tipos de empresas y/o problemáticas. Según dicho criterio se priorizan las empresas a ocupar los cupos de empresas mentoreadas.
- c. Las empresas mentoreadas deberán comprometerse a dar seguimiento y accionar sobre las medidas recomendadas por las empresas mentoras. Las recomendaciones serán establecidas en conjunto entre la empresa mentora y la empresa mentoreada, a los fines de lograr la promoción al siguiente nivel del escalafón del “Plan” al momento de finalización del programa.
- d. Las empresas mentoreadas deberán contar con miembros de su personal que hayan completado la capacitación brindada por la Autoridad de Aplicación. La Autoridad de Aplicación podrá reconocer experiencia o calificación profesional como equivalente al curso de capacitación de mentores.
- e. La Autoridad de Aplicación dispondrá de un formulario online donde las empresas podrán aplicar.

CAPÍTULO IV. Consejo Asesor Externo.

ARTÍCULO 33.- Creación. En el marco del “Plan”, créase en la órbita de la Autoridad de aplicación de la presente ley, el Consejo Asesor Externo.

ARTÍCULO 34.- Objetivo. El Consejo Asesor Externo estará destinado a generar instancias de intercambio con actores relevantes de la sociedad civil con amplia formación, experiencia o antecedentes académicos en la materia de género y empresas. Con el objeto de contar con un proceso de mejora continua del programa, adaptación a las nuevas realidades y la incorporación de nuevos contenidos.

ARTÍCULO 35.- Función. El Consejo Asesor Externo generará informes vinculados a las políticas de género y empresas que la Autoridad de Aplicación implementará. Al mismo tiempo, puede generar recomendaciones de nuevas acciones que la Autoridad de Aplicación podría considerar. Los documentos o expresiones del Consejo Asesor Externo tendrá un carácter consultivo, no vinculante.

ARTÍCULO 36.- Composición. El Consejo Asesor Externo estará compuesto por mujeres académicas, investigadoras, miembros de organizaciones sin fines de lucro, fundaciones y empresas. La Autoridad de aplicación determinará la forma de organización del Consejo.



Al mismo tiempo, la Autoridad de Aplicación establecerá las nominaciones de las personalidades que se inviten a formar parte del Consejo Asesor Externo.

Todos los miembros del Consejo Asesor Externo lo serán en condición de *ad honorem*.

ARTÍCULO 37.- Manual de Buenas Prácticas. El Consejo Asesor Externo también podrá colaborar en la redacción del Manual de Buenas Prácticas, para asegurar que el mismo tenga en cuenta la realidad de las empresas de la Ciudad de Buenos Aires, la información y las dinámicas pedagógicas más actualizadas.

ARTÍCULO 38.- Estadísticas. El Consejo Asesor Externo podrá realizar recomendaciones a la Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad de Buenos Aires a los fines de incorporar la recolección de datos estadísticos que permitan mejorar la información disponible relacionados con los datos empresariales y perspectiva de género.

ARTÍCULO 39.- De forma. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS



Señor Presidente,

El presente proyecto de ley es la reproducción del Expediente 438-D-2020, el 1745-d-2021 y el 398-d-2023. La propuesta tiene por finalidad generar diferentes acciones tendientes a fomentar la equidad de género en el ámbito empresarial de la Ciudad de Buenos Aires.

En los últimos años Argentina ha experimentado el resurgimiento de los movimientos de mujeres con una fuerza poca veces vista en la historia de nuestro país.

La lucha histórica de feministas, combinado con la masividad de los movimientos del “Ni Una Menos”, que han crecido año tras año, en simultáneo con los recientes debates parlamentarios y en los diversos estratos de la administración pública, han fomentado la expresión de las diferentes formas de violencias e inequidades que deben atravesar las mujeres.

Al mismo tiempo que en nuestro país se generaron y reforzaron estos movimientos, en el mundo también surgieron acciones colectivas como el Women’s March en Estados Unidos o #EleNã de Brasil de mujeres, entre muchos otros, que han reclamado la visibilización de las inequidades, denunciando los abusos, las violaciones sufridas y las diferencias en el mercado laboral.

En el marco del derecho internacional, se avanzó en tratados para garantizar la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹ en el año 1979, o la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (“Convención de Belem do Para²). En el año 1995, la Plataforma de Acción de Beijing inspiró diversos cambios cuyas consecuencias podemos observar en nuestros días. En una asistencia sin precedentes, Beijing dio lugar a objetivos claros: la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes. La Plataforma de Acción imaginaba un mundo en el que todas las mujeres y las niñas pueden ejercer sus libertades y opciones, y hacer realidad todos sus derechos, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, participar en las decisiones y tener igual remuneración por igual trabajo. Desde entonces los gobiernos, la sociedad civil y el público en general han traducido las promesas de la Plataforma de Acción en cambios concretos en cada uno de los países³.

Diferentes organizaciones sin fines de lucro, fundaciones u organismos multilaterales han emitido sugerencias para la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres. En Argentina la R.E.D. (Red de Empresas por la Diversidad) han generado la “Guía de género para empresas. Hacia la paridad⁴”, donde se incluyen una gran cantidad de acciones para buscar las mejores condiciones de trabajo de las mujeres dentro del ámbito privado. Como lo plantea la R.E.D. la Guía que generaron busca *“Proveer una guía que le permita a las empresas conocer las ventajas de trabajar este tema; proveer una perspectiva de género para cada proceso de recursos humanos; dilucidar las principales barreras a las cuales se enfrentan las mujeres en el ámbito corporativo; proponer una serie de prácticas de igualdad de género y desarrollo de carrera tanto para las grandes empresas como para las pequeñas y medianas empresas”*. En la misma línea existen otros reportes emitidos por World Economic Forum⁵ y T20⁶ que dan sugerencias de acciones a ser tomadas en el sector privado a los fines de generar condiciones de equidad entre mujeres y hombres. Al igual que el documento emitido recientemente por la OIT⁷ en el que se plasman recomendaciones para hacer frente a las situaciones de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Desde esos momentos, Argentina ha avanzado en el diseño de políticas para promover el desarrollo profesional de las mujeres en el mundo empresarial. En esta línea es en donde el presente proyecto de Ley se enmarca. Se ha avanzado de manera muy marcada en los derechos civiles y políticos, con

¹ <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

² <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

³ <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

⁴ Guía de género para empresas. Hacia la paridad (2017) Red de Empresas por la Diversidad, Universidad Torcuato Di Tella. Consultado en el sitio web:

https://www.utdt.edu/listado_contenidos.php?id_item_menu=21543

⁵ <https://www.weforum.org/focus/women-and-work>

⁶ <https://t20argentina.org/tag/gender-economic-equity/>

⁷ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm



las leyes de cupo (finales del siglo pasado), y las nuevas leyes de paridad. Por otro lado, también se han avanzado en políticas públicas orientadas a las políticas del cuidado y sistemas de denuncias de acoso y violencia de género. Sin embargo, pocas han sido las acciones que se han tomado para fomentar la participación privada en la búsqueda de la equidad de género en el ámbito laboral. El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ha logrado sancionar cambios en los sistemas de licencias por maternidad, paternidad, flexibilidad pos licencia y para tiempos de crianza de los hijos y las hijas. Este proyecto de Ley busca ser una contribución a dichas acciones.

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ha mostrado su compromiso en la generación de igualdad de oportunidades con desde su Constitución del año 1994. En dicho texto establece un capítulo específico para la igualdad de trato de mujeres y varones y se realiza una enumeración de acciones proactivas que debe tomar el Gobierno de la Ciudad para promover y garantizar el goce efectivo de los derechos políticos, sociales, económicos, sexuales y reproductivos de las mujeres. Al mismo tiempo, en el año 2000 se sancionó en la Legislatura de la Ciudad la Ley 474 que establece el Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones⁸, que fue reformada en el año 2019 con la Ley 6170 al incorporar el Presupuesto General de Gastos y Recursos con perspectiva de género. La Ciudad de Buenos Aires también avanzó en la ampliación de licencias para la persona no gestante, y permite que la persona gestante transfiera días al otro progenitor. Se busca así equiparar las tareas de cuidado y promover la inserción de la mujer en el mercado de trabajo. En el caso de adopción se contempla un esquema creciente de días según la cantidad de niños adoptados y edades. El nuevo modelo promueve la coparentalidad y favorece una mayor participación de los varones en las tareas de cuidado: por eso aumenta las licencias de uso exclusivo y mantiene las licencias de las mujeres, que ya son más amplias que en el sector privado⁹

Dentro del ámbito empresarial hay gran disparidad dentro de las políticas que promueven la equidad de género. Algunas empresas tienen gran experiencia en la promoción de la equidad, mientras que otras no tienen ninguna acción, e incluso sus plantas de trabajadores son mayoritariamente hombres.

En la línea de las acciones del nivel nacional y gobierno, el presente Proyecto de Ley propone un “Plan de Fortalecimiento de la Equidad de Género Empresarial”. Este “Plan” es de carácter voluntario y gratuito para las empresas. Al momento de inscribirse, las empresas realizarán una evaluación para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en relación a las políticas de género y equidad entre mujeres y hombres. Según esta auto-evaluación y los resultados que arrojen, que será corroborado por la Autoridad de aplicación, se le asignará un escalafón dentro de un “Plan” de mejora constante. La estratificación será generada por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y será utilizado como un incentivo de mejora para las empresas que forman parte del “Plan”. El Gobierno de la Ciudad proveerá un “Manual de Buenas Prácticas por la Equidad de Género” con pautas para la mejora de múltiples aspectos orientados a la equidad de género. El “Manual” incluirá las mejores y actualizaciones necesarias para cada uno de los escalafones dentro de la escala de compromisos. Al mismo tiempo, que propone un fomento de la transferencia de mejores prácticas entre las empresas, con un sistema de mentoría entre aquellas empresas mejor calificadas del escalafón y aquellas con una menor categoría. Al mismo tiempo, que el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires acompaña con capacitaciones, entrenamientos y seguimiento de las acciones que realizan las empresas en su proceso de mejora de sus políticas de género.

El presente proyecto de ley es un punto de avance en las políticas públicas con perspectiva de género dado que plantea acciones específicas para generar mayores condiciones de igualdad en las empresas. Es un proyecto que aúna esfuerzos entre el sector público y el sector privado con el objeto de poder lograr una sociedad más libre e igualitaria.

Por todo lo expuesto, solicito al cuerpo el tratamiento y aprobación del presente proyecto de ley.

⁸ Ley N° 474

⁹ <http://www.buenosaires.gob.ar/jefedegobierno/noticias/la-ciudad-impulsa-un-nuevo-regimen-de-licencias-paternidad-empleados-gcba>