

## **INFORME TÉCNICO ASESOR JURÍDICO DE ADIMRA** **Proyecto de ley sobre equidad de género en las empresas**

El proyecto se propone como objetivo promover la equidad de géneros en las empresas públicas, privadas y mixtas domiciliadas en el territorio del país, a través de medidas orientadas a eliminar la discriminación, las brechas de género y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las personas.

A tal efecto, se contemplan las siguientes medidas:

- (i) Las empresas deben asegurar que los procesos de selección, acceso, formación y promoción de las personas trabajadoras se realicen sobre la base del principio de equidad de género y no discriminación, respetando los derechos sobre identidad de género (L. 26.743).
- (ii) Las ofertas de empleo no podrán tener requisitos fundados sobre criterios discriminatorios, en especial por razones de género.
- (iii) La cobertura de puestos jerárquicos deberá basarse únicamente en criterios de idoneidad y capacitación, eliminando todo obstáculo o requisito que impida la promoción y ascenso de las mujeres, travestis, transexuales y transgéneros.
- (iv) Las empresas deben asegurar la igualdad real de oportunidades y trato en el acceso a la formación y capacitación.
- (v) Las mujeres, travestis, transexuales y transgéneros que se consideren afectadas por el incumplimiento de los recaudos precedentemente enumerados podrán solicitar ante el empleador el cese de la conducta discriminatoria, sin perjuicio de las acciones que pudieran iniciar en el marco de las leyes 23592 (Protección contra actos de discriminación), 26485 (ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violación contra las mujeres) y/o de la LCT. La autoridad de aplicación que designe el PEN podrá ordenar que se vuelva a publicar la convocatoria a cubrir el puesto o el cargo jerárquico vacante en la organización sin excluir a postulantes por razones de género, a costo del empleador (el proyecto contempla dos opciones de redacción para esta regulación: en la segunda opción contempla también entre las acciones que puede iniciar el damnificado las contempladas en las leyes 26743 y en la Ley 25212 (Régimen general de sanciones por infracciones laborales).
- (vi) Se crea el Plan Nacional de Capacitación con enfoque de género, destinado a todas las personas que desempeñen funciones en todos los niveles y jerarquías de las empresas. Las capacitaciones se pueden implementar a través de las áreas, programas u oficinas pertinentes de cada empresa, a cuyo efecto se podrá requerir la colaboración de áreas gubernamentales o de organizaciones de la sociedad civil especializadas en la temática, en el modo y la forma que establezca la autoridad de aplicación que determine el PEN.
- (vii) Se crea el Registro Nacional de Empresas con Equidad de Géneros, en el que podrán participar voluntariamente las empresas que -además de cumplir con las medidas descriptas en (i), (ii), (iii) y (iv)- acrediten el cumplimiento de al menos 6 de los siguientes requisitos: (a) aumentar la participación de las mujeres, travestis, transexuales y transgéneros en la toma de decisiones en los niveles superiores de la gestión organizacional y en aquellos puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por varones; (b) contar con el 50% del capital social

de propiedad de una o más mujeres y con el 50% o más de los cargos jerárquicos directivos liderados por una o más mujeres; (c) garantizar la igualdad salarial entre los géneros; (d) promover el uso de lenguaje inclusivo en cuanto al género y de mensajes no estereotipados en la política comunicacional y en la redacción de los documentos institucionales; (e) contar con el espacio destinado al cuidado y a la alimentación de los/as hijos/as de las personas trabajadoras durante la jornada laboral; (f) implementar acciones para promover la distribución equitativa de las tareas de cuidado y la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, tales como la posibilidad de pactar de común acuerdo una jornada reducida para el cuidado de niños/as de hasta 4 años o de personas mayores, con discapacidad o que cursen una enfermedad, la ampliación voluntaria de licencias por paternidad o maternidad que igualen o superen los 15 días, y el ofrecimiento de licencias diarias con goce total de haberes para la realización de prácticas de reproducción médicamente asistidas o para la realización de trámites con fines de adopción; (g) contar con mecanismos para la prevención y atención de la violencia por razones de género en el ámbito laboral, conforme la ley 26.485; (h) elaborar un protocolo para la actuación ante situaciones de violencia laboral y de violencia por razones de género; (i) promover procesos de auditoría interna de las prácticas laborales con enfoque de género, y (j) llevar a cabo, al interior de la empresa, capacitaciones en la temática de género y prevención de la violencia contra las mujeres, travestis, transexuales y transgéneros. Cuando se trate de una micro, pequeña o mediana empresa de tramo 1 de conformidad con la normativa vigente, se reducirá a 4 el número de requisitos precedentemente descriptos que deberán cumplirse para acceder al Registro. La inscripción en el Registro tiene validez por el término de 3 años y las empresas inscriptas estarán sujetas a auditorías de la autoridad de aplicación.

- (viii) Las empresas inscriptas en el Registro antedicho podrán requerir el “Sello Equidad de Género”, que acredita el cumplimiento de los requisitos precedentemente descriptos, y utilizar un logo diseñado por la autoridad de aplicación en la comercialización y publicidad de sus productos o servicios. Ante ofertas igualmente convenientes en las contrataciones de obras, bienes y servicios de los sujetos comprendidos en la Ley de Compre Argentino (L. 27437), se otorgará preferencia a las empresas inscriptas en el Registro. Las empresas adjudicatarias deberán respetar los términos mediante los cuales obtuvieron la preferencia durante todo el período de vigencia del contrato, caso contrario no podrá acceder al Registro por un plazo de 6 años. Se prohíbe a las empresas adjudicatarias subcontratar, ceder o transferencia su contrato a otras, salvo autorización expresa de la autoridad de aplicación.