

H. Cámara:

El presente proyecto de ley, tiene por objeto establecer e institucionalizar las políticas públicas que la Provincia de Mendoza implementará en todo su territorio para garantizar la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito público de su competencia y las que promoverá para que dicha igualdad se alcance en el ámbito privado.

En el marco de la lucha por la equidad de género y el respeto a la diversidad, y en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, desde 2016 la Legislatura de Mendoza organiza las Asambleas por la Equidad, en conjunto con la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad “Dra. Carmen Argibay” dependiente de la Suprema Corte de Justicia, y la Dirección de Género y Diversidad del Poder Ejecutivo de la provincia. Dichas instancias han sido orientadas a la participación de la ciudadanía, ofreciendo un ámbito propicio para la discusión, reflexión y desarrollo de propuestas que promuevan, dentro de nuestra sociedad, el verdadero respeto y apego a principios de equidad, justicia, solidaridad y libertad, y el ejercicio pleno de derechos individuales. En los encuentros ha participado ciudadanía de distintas edades, géneros, partidos políticos, departamentos y organizaciones sociales. Las Asambleas han promovido el trabajo conjunto de los tres Poderes del Estado de Mendoza en materia de equidad de género, con el fin de dar una respuesta coordinada, sinérgica y eficiente a una problemática que necesita ser abordada integralmente por distintas instituciones del Estado, si se quiere una sociedad de iguales.

Durante las tres Asambleas, en los años 2016, 2017 y 2018, se trabajaron tres ejes a fin de poder hacer un diagnóstico participativo pero sistemático, que condujera a conclusiones y líneas de acción para vencer las inequidades:

- Transformación Cultural para una Mayor Equidad
- Equidad en el Ámbito Laboral
- Equidad en los Ámbitos de Representación □

Las exposiciones realizadas por quienes participaron de las Asambleas por la Equidad, fueron recogidas mediante la metodología denominada “Árbol de Problemas”, la cual facilitó el ordenamiento lógico de las ideas detectando los problemas expresados, las causas que los originan y los efectos en los colectivos de mujeres y LGBTIQ+.

Dicha metodología permitió la sistematización de las propuestas, para luego ser volcadas en líneas de acción que cumplieran con los objetivos manifestados, removiendo las causas y atenuando los efectos de las problemáticas tratadas¹.

¹ Para mayor información respecto a Líneas de Acción dirigirse a sitio web:

Con la participación y el protagonismo de la ciudadanía, se llegó durante los tres años a la conclusión de que el enfoque androcéntrico, excluyente y discriminatorio prima en los ámbitos de representación, provocando falta de incidencia real de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones.

Así se concluyó en la necesidad de trazar los siguientes objetivos como un medio para disminuir las brechas detectadas: de que el estado provincial diseñe y ejecute políticas públicas con perspectiva de género; 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; promover la responsabilidad compartida sobre las cargas familiares; impulsar la plena integración de las mujeres a las actividades productivas, generar acciones positivas que garanticen la paridad en los ámbitos de toma de decisiones, promover la eliminación de toda forma de discriminación por razones de maternidad; facilitar a las mujeres jefas de hogar el acceso a la vivienda, al empleo, al crédito y a los sistemas de cobertura social; desarrollar políticas públicas concretas respecto de las niñas y adolescentes embarazadas; establecer políticas de prevención y atención especializada ante todo tipo de violencia hacia las mujeres (física, psicológica, sexual, económica y simbólica), fomentar la participación de las organizaciones no gubernamentales dedicadas a temáticas de género y diversidad sexual en el diseño de las políticas públicas.

En este análisis resulto fundamental la necesidad de garantizar la paridad de género en la representación política de nuestro país y nuestra provincia, como un primer paso para lograr la verdadera consideración de las necesidades de los colectivos femeninos en el diseño de políticas públicas y el efectivo acceso a espacios jerárquicos dentro del Poder Judicial, Legislativo y Ejecutivo, sindicatos y empresas, entre otros.

De la misma manera en que se trabajó en las Asambleas por la Equidad, en el año 2017 se realizó la "Multisectorial/Multipartidaria para Conformar Propuestas de Legislación con Perspectiva de Género", la cual estuvo integrada por cinco mesas de trabajo. Se trató de un espacio de labor multisectorial, multipartidario y horizontal en el que participaron personas de distintas organizaciones y sectores sociales, que abordó las siguientes temáticas: Revisión de Ley de cupos y paridad, adecuación del Código de Faltas, equiparación salarial y régimen de licencias y traslados para personas empleadas en el ámbito público, legislación sobre espacios de cuidado y recreación de niños y niñas y nuevos proyectos.

Asimismo, la presente propuesta normativa toma aportes expuestos en el documento "Bases Ciudadanas para una Reforma Constitucional" y en los debates respecto a la necesidad de una Reforma Constitucional para la provincia realizados en los distintos departamentos de Mendoza. Durante el año 2016 se llevaron a cabo coloquios, jornadas, foros, charlas,

audiencias públicas y seminarios impulsados por la Legislatura en conjunto con la ciudadanía, diversos sectores políticos, actores académicos, universidades, colegios profesionales, trabajadores/as, organizaciones de la sociedad civil, entre otros. Todas las opiniones que se vertieron fueron documentadas materialmente (dando ingreso formal al Honorable Senado de la Provincia y originando piezas administrativas que permitieran la individualización de los aportes), luego fueron sistematizadas y finalmente publicadas. Entre los resultados que se arrojaron en dicha tarea, se llegó a la conclusión de que nuestro sistema democrático debe seguir evolucionando con el objetivo de ampliar sus bases, fomentar cada vez más la participación ciudadana en la toma de decisiones y asegurar el principio de equidad que garantice la igualdad de oportunidades y el goce de los derechos establecidos en nuestra Constitución y el sistema normativo de nuestro país y nuestra provincia. De este modo, se sostiene que la paridad y la perspectiva de género son aspectos necesarios para profundizar nuestra democracia.

En cuanto a la realidad de nuestro país, la búsqueda de igualdad de derechos entre mujeres y hombres tiene una extensa historia. En cuanto al primer Código Civil sancionado 1869, determinaba que la mujer casada era incapaz relativa de hecho, colocándola bajo la tutela del marido, en una posición de inferioridad aún más grave que si se tratara de la condición infante. El cambio de su situación jurídica ha sido sintetizada por Migliorini, en su obra en “Los Derechos Civiles de la Mujer en la República Argentina”²

Lo cierto es que los derechos de los que hablamos se encuentran en la actualidad receptados en los textos normativos, tanto a nivel nacional como internacional, sin embargo ES A LAS PROVINCIAS A LAS QUE LES CABE LA OBLIGACIÓN, en nuestro diseño Federal, DE HACER LO NECESARIO PARA QUE LOS DERECHOS TENGAN VIGENCIA EFECTIVA.

Ello se ve claramente si consideramos que son las provincias las que detentan competencias muy claras en materia de vivienda, salud, educación, electoral, procesal, ambiental y de ordenamiento territorial, por dar algunos ejemplos. En tal sentido son responsables no sólo de diseñar políticas públicas en esas materias sino de articular ese diseño abordando los problemas sociales desde la perspectiva de Género, superando las brechas de implementación sus territorios.

Por ello el presente proyecto se aparta del formato con el que tradicionalmente se plantean las normas, pensadas para que algún organismo cumpla una función con exclusividad o en algún compartimiento estanco y plantea objetivos transversales que, valga la redundancia, atraviesan tanto a todos los poderes del estado, como a organizaciones públicas, mixtas y privadas, ya que solo con ese abordaje transversal y coordinado podrá contribuirse efectivamente al goce de derechos.

También es innovador en cuanto parte de la identificación participativa de problemas y de

² Migliorini, Inés Candelaria (1972). “Los Derechos Civiles de la Mujer en la República Argentina”, Centro Nacional de Información y Educación Educativa. Buenos Aires.

los medios para solucionarlos, a los cuales define como políticas públicas de alcance provincial, que alcanza a los municipios y que se encuentran alineadas con los objetivos que tanto la Asamblea de las Naciones Unidas a través de los ODS 2030 como nuestra Nación se han propuesto.

En torno a esas ideas se diseña un organismo de coordinación que contiene a todas las autoridades vinculadas institucionalmente a la temática, aunque con diversa competencia, que además debe planificar coordinadamente y efectuar un seguimiento de dicha planificación, para verificar el cumplimiento de objetivos concretos a mediano y largo plazo, con mirada territorial.

Los incentivos y las sanciones no podrían estar ajenos a un diseño integral y por ello el proyecto también los contiene.

Dentro de las políticas que se asumen expresamente como un compromiso del Estado Provincial, resaltan las vinculadas con la paridad en cargos electivos y el régimen de licencias del empleo público, en este último caso como una herramienta fundamental para equiparar los derechos y deberes emanados de las cargas familiares. Ambas medidas han sido objeto de proyectos autónomos que complementan la visión que este proyecto representa.

Conviene recordar aquí que Argentina se convirtió en el primer país del mundo en incorporar el “sistema de cuotas” mediante la sanción de la Ley 24.012 en 1991, conocida como “Ley de Cupo Femenino”, la cual estableció un piso mínimo del 30% de candidatas mujeres en las listas de partidos políticos para cargos electivos nacionales. Antes de la vigencia de esta norma, las mujeres representaban sólo el 5,4 % de la Cámara de Diputados y el 8 % del Senado. Sin embargo, y a pesar de contar con la citada ley en el país, se tardó varios años en lograr el 30% de bancas del Congreso en manos de mujeres y hasta el día de la fecha no se ha logrado la paridad de género, de modo que las mujeres continúan estando sub-representadas en los cuerpos legislativos. A raíz de esto, y también como antecedente fundamental para el presente proyecto de ley, en 2017 el Congreso de la Nación sancionó la Ley 27.412 de “Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política”. Con este importante paso, la Argentina se sumó a los ocho países de nuestra región que ya cuentan con leyes de Paridad de Género para cargos electivos: México, Costa Rica, Nicaragua, Bolivia, Ecuador, Panamá, Honduras y Venezuela, y a siete legislaturas provinciales que ya han aprobado sus propias leyes de paridad: Buenos Aires (Ley N°14.848, sancionada en 2016), Salta (Ley N°7955, sancionada en 2016), Chubut (Ley XXII- N°12, año 2016), y Neuquén (Ley N°3.053, año 2016), Río Negro (Ley N° 3.717, año 2002), Córdoba (Ley 8.901, año 2000) y Santiago del Estero (Ley N°6.509, año 2000).

Por su parte la provincia de Mendoza, en 2001 sancionó la Ley No 6.831 de “Cupo Femenino”, la cual establece el piso mínimo del treinta por ciento (30%) de mujeres en las listas electorales, sin embargo y al igual que en Congreso Nacional, nunca se ha logrado la paridad de género en la representación política de la legislatura.

La equidad no solo esta lejos de cumplirse en los cargos electivos, sino también en los

puestos de mas alta jerarquía de los Poderes del Estado, de los municipios, de organismos colegiados y de empresas públicas y mixtas. Es por esto que también resulta fundamental generar las acciones concretas con el fin de eliminar barreras de acceso de las mujeres a cargos de toma de decisiones, pues las mujeres no pueden continuar siendo interpretadas por los hombres, sólo ellas viven una realidad que pueden traducir en instrumentos de políticas públicas que promuevan una sociedad justa y de iguales.

Es por todo esto que el presente proyecto establece la regla de la paridad, en los cargos públicos de máxima jerarquía tanto provinciales como municipales de naturaleza no electivo, en los organismos colegiados cuyas designaciones requieren acuerdo legislativo y en las empresas públicas y mixtas, comprendiendo que la paridad en estos ámbitos es la base para llevar adelante los cambios que se necesitan, **LAS MEJORAS EN MATERIA DE EQUIDAD NECESITAN MUJERES EN TODOS LOS AMBITOS, PERO ESPECIALMENTE EN EL ÁMBITO PÚBLICO.**

La definición de políticas públicas en materia de equidad que plantea el proyecto, se ancla también en los compromisos internacionales asumidos no solo a nivel global, sino también a nivel Nacional y provincial.

En efecto en la Asamblea General de la ONU del 25 de septiembre de 2015, los Estados miembros aprobaron la Agenda 2030 en la que se plantean 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible, las cuales guiarán los programas de desarrollo mundiales durante los próximos 13 años.

A través de la Agenda 2030, la ONU reconoce que la igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino también como la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas la igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. Es por esto que el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 trata exclusivamente la necesidad de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”. Para lograrlo se proponen metas, que han sido adoptadas por la Nación Argentina, entre las cuales se encuentran:

5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.5) 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.

La Provincia de Mendoza ha adherido a dicha agenda de objetivos toda vez que firmó el 27 de julio del año 2016 el “Convenio de Cooperación entre el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación y la Provincia de Mendoza”, cuya finalidad es la de entablar acciones de vinculación y cooperación que permitan la adaptación de las metas de Desarrollo Sostenible a la realidad provincial con el

objeto de contribuir al alcance de las metas nacionales.

Para cumplir las metas se ha señalado que en el plano de la política pública es fundamental avanzar en el diseño e implementación de políticas multidimensionales e integrales desde una perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres. El carácter estructural de la desigualdad de género y su intersección con otras brechas de desigualdad no pueden ser cabalmente abordados desde un enfoque solo centrado en la vulnerabilidad o la inclusión, es necesario que el estado garantice derechos individuales y colectivos, de la igualdad y sostenibilidad. De esta manera las políticas deben derribar las “paredes de cristal” que mantienen la implementación fragmentada, generando mecanismos eficaces y sostenibles de coordinación intersectorial e interinstitucional³.

El presente proyecto se alinea en forma directa al cumplimiento de las metas referidas según lo establecido en su artículo 1º y a los conceptos de coordinación antes referidos.

António Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas, presentó en septiembre de 2017 la “Estrategia para todo el Sistema sobre la Paridad de Género”, la cual incluye acciones recomendadas para alcanzar la paridad de género al año 2028. Abarca, entre otros asuntos, metas y rendición de cuentas, medidas especiales, un entorno propicio, nombramientos a puestos de dirección y contextos de misión. El logro de la paridad de género es considerado como una prioridad urgente, no sólo por ser un derecho humano básico sino también porque es esencial para la eficiencia de las Naciones Unidas, su impacto y credibilidad (ONU Mujeres, 2017)⁴.

Desde hace tiempo se reconoce que las medidas especiales de carácter temporal son elementos cruciales para igualar las reglas de juego y corregir los sesgos de género inherentes a la contratación y acceso a puestos jerárquicos, tanto en los gobiernos nacionales como en el sector privado o las Naciones Unidas. Esas medidas se basan en el derecho convencional internacional, en particular en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. La composición y evolución de los poderes legislativos de distintos Estados del mundo han demostrado que no ha sido posible alcanzar los objetivos de paridad de género sin medidas especiales, teniendo en cuenta que estas medidas son de carácter temporal (ONU, 2017)⁵.

Dichas medidas especiales o medidas de “discriminación positiva”, refieren a políticas dirigidas a mejorar la calidad de vida de grupos sociales que históricamente han sufrido discriminación a causa de injusticias sociales. Suponen acciones, que a diferencia de la

³ BIDEGAIN PONTE, Nicole. “La agenda 2030 y la agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe”, pag. 54, Serie asuntos de género. Cepal. ISSN1564-4170.

⁴ ONU Mujeres (2017). “Paridad de Género en las Naciones Unidas”. Disponible en sitio web: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations>

⁵ ONU (2017). “Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género”, Sistema Abierto de Estrategia en Paridad de Género. Disponible en sitio web: https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf

discriminación “negativa”, buscan que esos determinados grupos puedan acceder a una verdadera igualdad de derechos, partiendo del principio de “equidad”. La equidad es un concepto que otorga equilibrio a la idea de justicia, pues implica dar a cada cual lo que necesita para poder acceder a la igualdad de oportunidades.

El proyecto que presentamos expresa con claridad no solo los compromisos concretos que el estado provincial asume frente a este desafío sino también los modos en que ello se hará efectivo en un corto, mediano y largo plazo. Responde a la comprobación que a lo largo de los años ha hecho el movimiento feminista y amplio de mujeres, las instituciones y organismos comprometidos con lograr la igualdad de género, quienes han comprendido que las leyes que por definición deben ser cumplidas en un Estado de Derecho, son la más importante garantía de aplicación, continuidad y revisión de medidas para terminar con la discriminación y avanzar hacia la igualdad. “Es por eso que una parte importante de la energía para alcanzar la igualdad se haya concentrado en formalizar los derechos de las mujeres, tanto en forma de leyes y otras normas, como en instituciones. Han aprendido que primero se identifican los problemas y se los visibiliza, luego se hacen propuestas, se las socializa, se les da forma de ley o de planes, políticas y acciones y se trabaja para su aprobación. Una vez lograda la promulgación, comienza la fase de vigilancia para su aplicación y después se monitorea y evalúa cómo se aplica, probablemente luego el ciclo recomience⁶.

También responde a la premisa de que los derechos no se ejercen y aplican solamente por sancionarse y promulgarse, sino por establecer mecanismos como guías, protocolos y reglamentos de aplicación, así como por el uso de medios coercitivos para obligar al cumplimiento de la ley y de las sentencias judiciales.

Finalmente refleja los instrumentos y medios hacia la garantía efectiva de los derechos y la autonomía de las mujeres, sobre los que los países han logrado acuerdos en la Agenda Regional de Género y que son básicos para la implementación de la Estrategia de Montevideo: 1) Marco normativo, 2) Institucionalidad, 3) Participación, 4) Construcción y fortalecimiento de capacidades, 5) Financiamiento, 6) Comunicación, 7) Tecnología, 8) Cooperación, 9) Sistemas de información y 10) Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas.

Dicha estrategia busca cerrar brechas entre la igualdad legal y la de hecho, superando los nudos estructurantes constitutivos de las actuales relaciones desiguales en América Latina y el Caribe que son: 1) La desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza, 2) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio, 3) La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado y 4) la concentración de poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito Público. Estos nudos se refuerzan mutuamente y generan complejos sistemas socioeconómicos culturales y de creencias que obstaculizan y reducen el alcance de las políticas para la igualdad de

⁶ BARREIRO, LINE “Entre la igualdad legal y la discriminación de hecho. Recomendaciones del Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) a los Estados de América Latina y el Caribe”, pag.7. Documentos de Proyectos, Cepal.

género y la autonomía de las mujeres⁷.

Por los motivos expuestos se solicita la aprobación del siguiente proyecto de ley.

PROYECTO DE LEY

EL HONORABLE SENADO DE LA PROVINCIA DE MENDOZA Y LA HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS SANCIONA CON FUERZA DE LEY

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° .- OBJETO DE LA LEY. La presente ley, tiene por objeto establecer e institucionalizar las políticas públicas que la Provincia de Mendoza implementará para garantizar la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito público de su competencia y las que promoverá para que dicha igualdad se alcance en el ámbito privado en todo el territorio provincial.

Artículo 2° .- OBLIGACIONES DEL ESTADO PROVINCIAL. En el marco de lo establecido en el artículo anterior, el estado provincial asume los siguientes compromisos:

- a) Se obliga a asegurar la participación plena y efectiva de la mujeres y la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida pública y a promover dicha participación e igualdad en el ámbito privado.

⁷ “Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”, pag. 15. XIII Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe. Cepal. 2017

Para ello se dictará una ley de equidad electoral que establezca la paridad con alternancia entre hombres y mujeres en la conformación de las listas y una modificación en la ley de partidos políticos estableciendo la obligación de adoptar decisiones similares, para que las mujeres tengan acceso efectivo a cargos de conducción y al manejo financiero en todos los niveles y áreas de las estructuras partidarias;

- b) Se obliga a reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y a promover en el ámbito de su competencia y jurisdicción la responsabilidad compartida en el hogar y la familia;
- c) Proveer a la prevención de violencia física, psicológica y sexual contra las mujeres, y brindar servicios especializados de atención; amparo a las víctimas de la explotación sexual y brindar servicios de atención;
- d) Se obliga a diseñar y ejecutar políticas públicas con perspectiva de género;
- e) Se obliga a 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;
- f) Se obliga a promover que las responsabilidades familiares sean compartidas, diseñando y ejecutando acciones que alivien la carga de las tareas de cuidado asignadas socialmente a las mujeres promoviendo la corresponsabilidad de asumir esas tareas de manera equitativa entre los géneros;
- g) Se obliga a fomentar la plena integración de las mujeres a la actividad productiva;
- h) Se obliga a promover las acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado;
- i) Se obliga a promover la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad;
- j) Se obliga a facilitar a las mujeres único sostén de hogar, el acceso a la vivienda, al empleo, al crédito y a los sistemas de cobertura social;
- k) Se obliga a desarrollar políticas respecto de las niñas y adolescentes embarazadas, garantizando su permanencia en el sistema educativo;
- l) Se obliga a promover la participación de las organizaciones no gubernamentales dedicadas a las temáticas de las mujeres en el diseño de las políticas públicas.

Los compromisos establecidos en el presente artículo, salvo lo previsto en el segundo párrafo del inc. a) alcanzan también a los municipios en el ámbito de su propia jurisdicción y competencia.

Capítulo II

CONSEJO PROVINCIAL PERMANENTE PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Artículo 4° . Creación. Crease el Consejo Provincial Permanente para la Equidad de Género como ámbito de coordinación, planificación y seguimiento de las políticas públicas provinciales en materia de equidad de género, que se desenvolverá en el ámbito del Ministerio de Salud, Desarrollo Social y Deportes o de la autoridad que en el futuro lo reemplace.

Artículo 5° . Composición y Unidad Ejecutora. El Consejo Provincial Permanente para la Equidad de Género de la Provincia de Mendoza será presidido por la máxima autoridad del Poder Ejecutivo Provincial en materia de género y se integrará con los representantes de áreas municipales con competencia en materia de equidad de género, por los presidentes de las comisiones de equidad de género de cada una de las Cámaras de la Legislatura, por un representante del Poder Judicial, un representante del Ministerio Público, un representante de la Defensa Pública y un representante de la Dirección General de Escuelas.

Constará de una Unidad Ejecutora que se organizará según el organigrama funcional que la reglamentación establezca y con los recursos humanos que cada uno de los Poderes del Estado Provincial afecten con exclusividad al cumplimiento de las funciones y ejercicio de las atribuciones que esta ley impone al Consejo Provincial Permanente para la Equidad de Género. El Poder Ejecutivo aportará la estructura mínima para su desempeño compuesto de Un (1) Secretario, Un (1) administrativo y Tres (3) profesionales para llevar a cabo las tareas a desarrollar, las que deberán distinguirse como mínimo en tareas de: planificación, seguimiento y capacitación.

Dicha Unidad Ejecutora deberá contar con los recursos materiales y presupuestarios suficientes para el cumplimiento de las funciones del Consejo Permanente, los que se identificarán anualmente en el Presupuesto.

Artículo 6° . Atribuciones: El Consejo Provincial Permanente para la Equidad de Género de la Provincia de Mendoza, tendrá las siguientes atribuciones para el cumplimiento de sus funciones:

- 1) Comprobar el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en los ámbitos laborales, sin distinciones por razones de sexo o género, tanto públicos como privados de la provincia;
- 2) Solicitar vista de expedientes, informes, documentos, antecedentes y todo otro elemento que estime útil a los efectos de la eficiente defensa de derechos sin distinciones por razones de sexo o género.

- 3) Realizar auditorías e inspecciones.
- 4) Brindar asesoramiento y supervisión a empresas, instituciones públicas de la provincia y organizaciones que generen relaciones laborales, respecto al efectivo cumplimiento y buenas prácticas que contribuyan a la igualdad de género.
- 5) Emitir certificaciones de cumplimiento de los principios de equidad e igualdad de género en el ámbito público provincial y municipal y en el ámbito privado.
- 6) Proponer la realización de los estudios, pericias y la producción de toda otra medida probatoria conducente al esclarecimiento de la investigación administrativa, en casos de discriminación por razones de sexo o género o acoso sexual, perpetrados en ámbitos laborales.
- 7) Solicitar la remisión de informes y antecedentes para la realización de diligencias de su competencia.
- 8) Denunciar ante los organismos jurisdiccionales la violación de los derechos que afecten a personas por razones de sexo o género.
- 9) Proponer la modificación o sustitución de normas y procedimientos que afecten los derechos de las personas, sin distinción de sexo o género.
- 10) Dictar su reglamento interno.
- 11) Elaborar un informe periódico de seguimiento sobre las políticas de equidad de género implementadas por el Gobierno Provincial y los Municipios.
- 12) Elaborar un plan de equidad de género, para el corto, mediano y largo plazo, diseñado sobre la base de programas y proyectos con responsables y recursos, contemplando las instancias de ejecución, seguimiento y evaluación, en línea con las previsiones metodológicas y conceptuales contenidas en el Plan Provincial de Ordenamiento Territorial aprobado por ley N° 8999.
- 13) Elaborar manuales de buenas prácticas y distintivos destinados a organizaciones que cumplan con requisitos e indicadores respecto a equidad de género.
- 14) Impulsar un sistema de información estadístico en coordinación con el organismo con competencia estadística en la provincia, en materia de género.
- 15) Contribuir al diseño e implementación coordinada de planes de formación y capacitación continua en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres, intersectorialidad e interculturalidad en todos los Poderes del Estado Provincial y Municipios, con el aporte del sector universitario y científico.
- 16) Implementar estudios de impacto de género de las políticas fiscales, antes y después de su aplicación, asegurando que estas no tengan un efecto negativo explícito o implícito sobre

la igualdad de género o sobre los derechos y autonomía de las mujeres.

17) Diseñar campañas y acciones coordinadas y sistemáticas que sean comunicativas de las políticas sobre equidad de género y orientativas de los cambios culturales hacia la igualdad.

18) Contribuir al diseño de políticas coordinadas e intersectoriales de gobierno electrónico, aplicación de agendas digitales y estrategias de innovación y promoción de TIC, con un enfoque de género

19) Realizar toda otra acción conducente al mejor ejercicio de sus funciones.

Capítulo III.

CERTIFICACION EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA ORGANIZACIONES

Artículo 7º – Certificado de equidad. El Consejo Permanente para la Equidad de Género establecerá los requisitos, indicadores y evidencias según los cuales se reconocerán a aquellas organizaciones públicas, privadas y mixtas que se destaquen por la aplicación de buenas prácticas de equidad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, el cual podrá ser utilizado con fines publicitarios.

Artículo 8º - Reglamento. El Consejo Permanente para la Equidad de Género elaborará un reglamento donde se determinará la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las organizaciones que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y varones en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la organización, las políticas de eliminación de brechas salariales, la adopción de planes de equidad de género u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, que incluya la corresponsabilidad entre los géneros en asumir las tareas de cuidados en el hogar como también acciones tendientes a aliviar la carga de tareas de cuidados asignada socialmente a las mujeres, el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la organización, la publicidad no sexista de los productos o servicios de la organización, la implementación de políticas destinadas a prevenir la violencia y/o acoso laboral y políticas destinadas a la inclusión e integración laboral sin distinciones por razones de sexo, género, orientación sexual o identidad de género.

Artículo 9º - Seguimiento. El Consejo Permanente para la Equidad de Género tendrá a su cargo el seguimiento anual de las organizaciones que obtengan la certificación a los efectos de corroborar que se mantengan los niveles de equidad e igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplimientos, podrá retirar la certificación.

Artículo 10° – Beneficios: El Consejo Permanente para la Equidad de Género evaluará y podrá proponer el otorgamiento de beneficios fiscales o de otra índole para las organizaciones que cumplan con los criterios que se establezcan según lo dispuesto en el artículo 8° de la presente ley.

Capítulo IV.

EQUIDAD EN POSICIONES DE LIDERAZGO PÚBLICO

Artículo 11. Poder Ejecutivo Provincial y Municipal

Inc a): Modifíquese el artículo 41 de la Ley 8.830 de la provincia de Mendoza, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Autorízase al Poder Ejecutivo a modificar, sustituir, suprimir, reasignar y reestructurar organismos, funciones, competencias, dependencias y denominaciones, de las jurisdicciones ministeriales dependientes de la administración central.

Asimismo, queda facultado para modificar las relaciones jerárquicas y funcionales legalmente establecidas, respecto de la administración.

Las nombradas autorizaciones y facultades del Poder Ejecutivo respecto a cargos en rangos de Ministro/a, Secretario/a y Subsecretario/a de la Administración Central, deberán respetar el criterio de paridad entre mujeres y varones respecto de cada una de las tres jerarquías enunciadas”.

Inc. b): Las designaciones que efectúen los Intendentes municipales, de las personas que se desempeñen en cargos jerárquicos en el ámbito de cada uno de los municipios deberán respetar el criterio de paridad entre varones y mujeres.

Artículo 12. Organismos colegiados cuyos integrantes requieran acuerdo del Senado para su designación. En la integración de los órganos colegiados públicos compuestos por tres o más miembros, el Senado solo podrá conceder acuerdos asegurando como mínimo paridad entre varones y mujeres. En el caso de que el número de los integrantes sea impar la diferencia entre cantidad de varones y mujeres no podrá ser mayor a 1(uno)

Igual criterio se aplicará en el caso de Organismos colegiados municipales respecto de sus Concejos deliberantes.

Artículo 13. Respecto de empresas, sociedades y otros entes públicos Provinciales. Los órganos directivos, de fiscalización y de control de las empresas, sociedades y otros entes públicos conforme el inc. b) del artículo 4 de la ley N° 8706, de índole plural, deberán respetar el criterio de paridad en el porcentaje que corresponde a la participación estatal. En el caso de que el número de los integrantes que representen al estado sea impar la diferencia

entre cantidad de varones y mujeres no podrá ser mayor a 1(unos)

La designación de miembros suplentes en caso de que los hubiere, deberá respetar las obligaciones establecidas en el párrafo anterior.

Las empresas, sociedades y otros entes públicos conforme el inc. b) del artículo 4 de la ley N° 8706 deberán efectuar, anualmente, una declaración ante la autoridad de su competencia a fin de acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo.

Artículo 14.- Control. El control de constitución, la registración y la verificación de los requisitos legales y de fiscalización aquí ordenados corresponde a los organismos de control de las personas jurídicas y registros públicos de comercio, según la jurisdicción respectiva. Ello sin perjuicio de las facultades de aplicación de los organismos de control concurrente y entes reguladores, según el objeto, tipo y actividad societaria correspondiente.

Artículo 15.- Plazo de adecuación. Las empresas comprendidas en el presente capítulo, tendrán un plazo de tres (3) años a partir de la promulgación de la presente Ley para adecuarse a sus previsiones.

Artículo 16.- Sanciones. Las autoridades responsables de las empresas comprendidas en este capítulo que no cumplan con las disposiciones de la presente ley, podrán ser consideradas incurso en el delito de incumplimiento de los deberes de funcionario/a público/a.

Artículo 17 - Comuníquese al Poder Ejecutivo.