

PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD EN EL ACCESO AL TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- OBJETO. El objeto de la presente ley es promover el acceso al trabajo en condiciones de equidad, por medio de la implementación de medidas de acción positiva y la promoción de mecanismos que atenúen sesgos o impedimentos asociados a datos personales que no guarden relación directa con las competencias y habilidades requeridas para desempeñar un puesto laboral o una tarea específica.

ARTÍCULO 2º.- PROHIBICIÓN. Quedan prohibidas en todo el territorio nacional las ofertas laborales que indiquen requisitos, especificaciones o preferencias de sexo; identidad de género; edad; raza; nacionalidad; domicilio; estado civil; condición familiar; imagen o caracteres físicos; opinión política, religiosa o gremial o cualquier otra cualidad o circunstancia personal que no guarde relación directa con las competencias y habilidades requeridas para desempeñar un puesto laboral o una tarea específica.

CAPÍTULO II

IMPLEMENTACIÓN Y PROMOCIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE EQUITATIVO

ARTÍCULO 3 ° .- DEFINICIÓN. A los efectos de la presente ley se entiende por curriculum vitae equitativo aquel que no contiene datos personales relativos al sexo; identidad de género; edad; raza; nacionalidad; domicilio; estado civil; condición familiar; imagen o caracteres físicos; opinión política, religiosa o gremial de la persona postulante, y se centra exclusivamente en su formación, experiencia, cualificaciones y capacidades para desarrollar un trabajo o tarea.

ARTÍCULO 4 ° .- IMPLEMENTACIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE EQUITATIVO EN EL ESTADO NACIONAL. Los procesos de selección de personal para todas las modalidades de contratación regular vigentes en el ámbito del Estado nacional; comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales y las empresas y sociedades del Estado; deberán realizarse exclusivamente por medio del sistema de curriculum vitae equitativo.

Queda prohibida, durante el proceso de selección, la solicitud explícita a las personas postulantes de datos personales relativos al sexo; identidad de género; edad; raza; nacionalidad; domicilio; estado civil; condición familiar; imagen o caracteres físicos; opinión política, religiosa o gremial o sobre cualquier otra cualidad o circunstancia personal que no guarde relación directa con las competencias y habilidades requeridas para el puesto o tareas a cubrir.

Una vez decidida la incorporación de la persona postulante podrán requerirse los datos personales necesarios para la efectivización de la contratación.

ARTÍCULO 5 ° .- PROMOCIÓN DEL USO DEL CURRICULUM VITAE EQUITATIVO EN EL SECTOR PRIVADO Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL. CREACIÓN DE UN REGISTRO. Las empresas del sector privado y las organizaciones de la sociedad civil que voluntariamente implementen el sistema de curriculum vitae equitativo en sus procesos de selección de personal y cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación de la presente ley, serán incluidos en un registro que la autoridad de aplicación creará a tal fin.

El registro mencionado en el párrafo anterior será de acceso público y estará disponible en la página web de la autoridad de aplicación y/o del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).

La difusión del registro será incluido en las acciones de sensibilización, concientización y en las campañas de comunicación que lleve a cabo la autoridad de aplicación en el marco de la presente ley, enfatizando el compromiso con la igualdad en el acceso al trabajo de las empresas y organizaciones que formen parte del mismo.

ARTÍCULO 6°.- PREFERENCIA. Ante ofertas igualmente convenientes en las contrataciones de obras, bienes y servicios de las entidades y organismos del Sector Público Nacional, comprendidos en el artículo 6° de la Ley N° 24.156, de Administración Financiera, se otorgará preferencia a las empresas y organización incluidas en el registro mencionado en el artículo 5° de la presente ley.

La preferencia que otorga la presente no es acumulable con la que otorguen otros regímenes, debiendo las empresas y organizaciones optar por alguna de ellas.

ARTÍCULO 7°.- OBLIGACIÓN DE LOS INTERMEDIARIOS. Las consultoras, empresas de recursos humanos, plataformas, bolsas de trabajo y demás intermediarios en las búsquedas laborales tendrán la obligación de poner en conocimiento de los oferentes y solicitantes de empleos que utilicen sus servicios las disposiciones contenidas en la presente ley.

Asimismo, deberán arbitrar los medios que sean necesarios para garantizar la posibilidad de vehiculizar las ofertas y las búsquedas laborales por medio del sistema de curriculum vitae equitativo.

CAPÍTULO III

EXCEPCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 8°.- EXCEPCIONES. La autoridad de aplicación podrá establecer excepciones a lo prescripto en los artículos 2° y 4° de la presente ley cuando algunos de los datos personales mencionados sean requeridos en virtud de:

- a. La aplicación de medidas de paridad, cupo y otras medidas de acción positiva vigentes.
- b. La emisión o publicación de ofertas laborales que por las características especiales del empleo ofertado ameriten el requerimiento de alguno o algunos de los datos personales referidos en la presente ley.

La autoridad de aplicación deberá fundamentar estas excepciones según parámetros objetivos y razonables y deberá indicar específicamente cuál/es dato/s personales pueden solicitarse excepcionalmente.

Todas las publicaciones de búsquedas laborales que resulten efectuadas en los términos de las excepciones antes mencionadas deberán incluir, en el mismo formato y soporte de difusión, una leyenda que indique el carácter excepcional de las mismas en relación a la presente ley.

ARTÍCULO 9º.- DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO. La autoridad de aplicación habilitará los canales que sean necesarios a fin de recepcionar denuncias sobre posibles incumplimientos de lo prescripto en la presente ley. Los canales implementados deberán ser seguros, accesibles y sencillos y deberán garantizar la protección de la identidad del denunciante y la de cualquier tercero mencionado.

ARTÍCULO 10.- SANCIONES. La autoridad de aplicación de la presente ley establecerá las sanciones que correspondan a quienes emitan y/o publiquen ofertas laborales que infrinjan la prohibición establecida en el artículo 2º y que no se encuentren enmarcados en las excepciones contenidas en la presente ley.

Serán susceptibles de sanciones tanto los potenciales empleadores como los intermediarios o terceros involucrados en la divulgación de dichas ofertas laborales.

Las infracciones se sancionarán de acuerdo a la siguiente graduación:

- a. Apercibimiento
- b. Multa del veinticinco por ciento (25%) al dos mil por ciento (2000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.
- c. Clausura del establecimiento hasta un máximo de diez (10) días, manteniéndose, entre tanto, el derecho de los trabajadores al cobro de las

remuneraciones. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.

- d. Inhabilitación por un (1) año para acceder a licitaciones públicas y suspensión de los registros de proveedores o aseguradores de los Estados nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La autoridad de aplicación, al graduar las sanciones que correspondan, tendrá en cuenta la naturaleza y gravedad de la infracción, el nivel de difusión de la oferta laboral en infracción, la cantidad de empleados con los que cuenta el infractor, la importancia económica y de mercado del infractor y el carácter de reincidente del infractor.

El incumplimiento total o parcial de la presente ley por parte de las funcionarias y los funcionarios públicos responsables constituye mal desempeño en sus funciones o falta grave, según corresponda.

CAPÍTULO IV

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ARTÍCULO 11.- CAPACITACIÓN EN EL ÁMBITO DEL ESTADO NACIONAL.

La implementación del curriculum vitae equitativo en el ámbito Estado nacional deberá ir acompañado por un programa de capacitación obligatoria sobre prevención de la discriminación laboral y promoción del trato digno e igualitario en el trabajo, destinado a todas las personas que se desempeñen en los organismos comprendidos en el artículo 4° de la presente ley.

Se deberán tomar medidas de sensibilización y capacitaciones específicas especialmente destinadas a las áreas de gestión de los recursos humanos y a

las personas que tengan potestad para contratar personal en todas las modalidades regulares vigentes.

A fin de cumplimentar lo prescripto en este artículo los organismos públicos podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas existentes o desarrollar programas nuevos específicos sobre la temática.

ARTÍCULO 12.- CAPACITACIÓN EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PRIVADO Y DE LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL. Las empresas del sector privado y las organizaciones de la sociedad civil que voluntariamente implementen programas de capacitación sobre prevención de la discriminación laboral y promoción del trato digno e igualitario en el trabajo destinados a sus personas trabajadoras, con especial énfasis en las áreas de gestión de los recursos humanos y en los cargos gerenciales, y que cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación, podrán acceder a una certificación emitida por la autoridad de aplicación de la presente ley.

Las empresas del sector privado y las organizaciones de la sociedad civil que obtengan la certificación mencionada en el párrafo anterior podrán incluir su mención en la promoción y difusión de sus productos, servicios y actividades.

A fin de cumplimentar lo prescripto en este artículo las empresas y las organizaciones podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas existentes, o desarrollar programas nuevos específicos sobre la temática.

ARTÍCULO 13.- DOCUMENTOS GUÍA. La autoridad de aplicación desarrollará y difundirá manuales y documentos guía para la planificación, diseño e implementación de los programas de capacitación sobre prevención de la discriminación laboral y promoción del trato digno e igualitario en el trabajo,

referidos en los artículos 11 y 12 de la presente ley, destinados tanto al sector público como al sector privado y de la sociedad civil.

En la confección de estos documentos se considerarán especialmente los aportes que puedan realizar las universidades, las instituciones de enseñanza e investigación especializadas, los representantes del sector privado y de las organizaciones de la sociedad civil y cualquier otro organismo con fundada competencia e interés en la materia.

ARTÍCULO 14.- CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. El Poder Ejecutivo Nacional, a través de los organismos que correspondan, impulsará campañas de comunicación, sensibilización, visibilización y difusión a fin de informar a toda la población sobre el contenido de la presente ley.

La estrategia de comunicación priorizará la difusión en aquellos soportes y/o medios utilizados habitualmente para la publicación o emisión de ofertas laborales.

Las campañas de comunicación y sensibilización serán total o parcialmente financiadas con los fondos percibidos en concepto de multas impuestas por la autoridad de aplicación, conforme el artículo 10 de la presente ley.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 15.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. El Poder Ejecutivo Nacional designará la Autoridad de Aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 16.- INVITACIÓN UNIVERSIDADES NACIONALES. Invítase a las universidades nacionales, dentro del marco de su autonomía, a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 17.- ADHESIÓN PROVINCIAL. Invítese a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 18.- REGLAMENTACIÓN. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo máximo de ciento veinte (120) días desde su promulgación.

ARTÍCULO 19.- COMUNICACIÓN. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El objeto del presente proyecto de ley es promover el acceso al trabajo en condiciones de equidad, por medio de la implementación de medidas de acción positiva y la promoción de mecanismos que atenúen sesgos o impedimentos asociados a datos personales que no guarden relación directa con las competencias y habilidades requeridas para desempeñar un puesto laboral o una tarea específica.

El marco normativo de esta iniciativa está dado por los principios de igualdad y de no discriminación, consagrados por nuestra Constitución Nacional en su artículo 16 cuando afirma: “la Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza”, más aún, la carta magna enfatiza en el texto de dicho artículo la aplicación de estos principios en el ámbito laboral al puntualizar que todos los habitantes son “iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”. Es justamente la aplicación efectiva de este mandato constitucional lo que persigue el presente proyecto.

Los principios de igualdad y de no discriminación aludidos no sólo cuentan con una amplísima recepción en el derecho internacional sino que también se ven reflejados en normativas específicas de nuestro país. En este sentido, la Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional y considerara

particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como “raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

Por su parte, la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo prohíbe en su artículo 17 “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”; protege en el artículo 73 la libertad de expresión resguardando las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador; establece en el artículo 81 la igualdad de trato entre los trabajadores considerando que existe trato desigual cuando se producen discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza y menciona específicamente en su artículo 172 la prohibición de trato discriminatorio contra las mujeres fundado en el sexo o estado civil de las mismas.

A partir de lo expuesto es posible afirmar que si bien existe un andamiaje normativo que busca resguardar los principios de igualdad y de no discriminación aún son necesarias iniciativas y medidas adicionales que puedan lograr su máxima efectividad. La realidad del mundo laboral muestra que existen múltiples barreras en el acceso al trabajo que se encuentran asociadas a determinadas características o circunstancias personales que nada tienen que ver con las aptitudes, capacidades o habilidades requeridas para el buen desempeño en un puesto o para el desarrollo de determinadas tareas. Resulta habitual hoy en día encontrar ofertas laborales que, lejos de enfocarse en la idoneidad de los candidatos, restringen la participación en los procesos de selección por cuestiones tan arbitrarias como el sexo, la edad o la “presencia”. Esto resulta inadmisibles en el actual contexto de búsqueda y lucha por una igualdad efectiva que logre cada vez más y mejores derechos para todos.

En este contexto, la primera y fundamental medida contenida en el proyecto de ley presentado consiste en prohibir en todo el territorio nacional las ofertas

laborales que restringen la participación de personas candidatas por cualidades o circunstancias personales que no guarde relación directa con las competencias y habilidades requeridas. El listado de los datos personales que no se podrán consignar como requisitos de postulación surge de la normativa nacional mencionada y busca ser lo más abarcativo posible. De esta manera, ninguna oferta laboral publicada podrá indicar requisitos, especificaciones o preferencias de sexo; identidad de género; edad; raza; nacionalidad; domicilio; estado civil; condición familiar; imagen o caracteres físicos; opinión política, religiosa o gremial o cualquier otra cualidad o circunstancia personal que no guarde relación directa con las competencias y habilidades requeridas para desempeñar un puesto laboral o una tarea específica.

En el camino de ampliación de derechos creemos fundamental eliminar o disminuir al máximo posible los sesgos discriminatorios que impiden a las personas siquiera postularse a una oportunidad de trabajo por lo que sumado a la disposición ya descrita, este proyecto también busca la adopción del curriculum vitae equitativo en los procesos de selección de personal. En este sentido, se define como “curriculum vitae equitativo” a aquel que no contiene datos personales relativos al sexo; identidad de género; edad; raza; nacionalidad; domicilio; estado civil; condición familiar; imagen o caracteres físicos; opinión política, religiosa o gremial de la persona postulante, y se centra exclusivamente en su formación, experiencia, cualificaciones y capacidades para desarrollar un trabajo o tarea. Su objetivo es garantizar que las búsquedas laborales se enfoquen en la idoneidad de las y los candidatos evitando caer en prejuicios que deriven en discriminación laboral.

Existen múltiples estudios e investigaciones que avalan la importancia de implementar este tipo de currículums para lograr una mayor igualdad en el acceso al trabajo. Sólo para mencionar un ejemplo, la Universidad de Yale (Estados Unidos) probó en 2012 el efecto de los sesgos relacionados con el género por medio del experimento “John-Jennifer” por el cual se enviaron dos

curriculums exactamente iguales para un puesto de técnico de laboratorio con la única diferencia de que uno era de una mujer y el otro de un hombre. John no sólo superó ampliamente a Jennifer en la obtención del empleo, sino que a él le ofrecieron mayores salarios. En este punto es importante mencionar que según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las compañías que utilizaron en 2017 modalidades de CV equitativo, también denominados anónimos o ciegos, reclutaron hasta un 36% más de mujeres.

Pero los estudios e investigaciones no sólo han demostrado los sesgos relacionados con el sexo o la expresión de género sino que también han puesto de manifiesto y evidenciado otros prejuicios derivados de la edad, la nacionalidad, la raza, la circunstancias familiares relacionadas con la existencia de menores o mayores a cargo, entre muchos otros. La frecuencia con la que nos encontramos con ofertas laborales dirigidas sólo a una determinada franja etaria, con requisitos de nacionalidad y domicilio, o con inaceptables exigencias de “buena presencia” reafirma la necesidad y la urgencia de revertir esta tendencia que no sólo limita en oportunidades a las personas trabajadoras sino que también afecta la potencialidad de las empresas y las personas contratantes.

A fin de contrarrestar estas prácticas discriminatorias creemos fundamental que sea el Estado Nacional el primero en dar el ejemplo y marcar un camino que pueda ser adoptado también por el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil. De esta manera, la presente iniciativa determina la implementación obligatoria del sistema de curriculum vitae equitativo en los procesos de selección de personal para todas las modalidades de contratación regular vigentes en el ámbito de los tres poderes del Estado Nacional, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales y las empresas y sociedades del Estado. También se invita a adherir a las universidades nacionales, dentro del marco de su autonomía.

Paralelamente el proyecto plantea la promoción del uso del curriculum vitae equitativo en el sector privado y en las organizaciones de la sociedad civil por medio de la creación de un registro que no sólo sirva para la difusión de las empresas u organizaciones que lleven a cabo esta práctica igualitaria y no discriminatoria, sino que también permita la aplicación de otras medidas de fomento como la preferencia en las contrataciones de obras, bienes y servicios de las entidades y organismos del Sector Público Nacional. Sin embargo, más allá de estas medidas particulares de fomento, resulta importante remarcar que la implantación de políticas de igualdad supone por sí misma una oportunidad estratégica y beneficiosa para las empresas y organizaciones.

Si bien el objetivo fundamental que se persigue con el presente proyecto es promover el acceso al trabajo en condiciones de igualdad y eliminar prejuicios que deriven en discriminación laboral, el uso de herramientas como el curriculum vitae equitativo también trae una serie de ventajas para quienes las implementen. En primer lugar se evita que el proceso de selección se base en criterios subjetivos, amiguismos y favoritismos, favoreciendo así la contratación de personal idóneo. Asimismo, al no centrarse en estereotipos, se genera una mayor diversidad en el personal lo que hace a la organización más flexibilidad y con mayor capacidad de adaptación. Otro punto a favor es que aumenta el personal cualificado ya que la igualdad de oportunidades es un poderoso incentivo para la atracción y la retención del talento. También está demostrado que la implantación de políticas de igualdad aumenta la implicación del personal en la cultura de la organización y su identificación con los valores de la misma, aumentando su compromiso y fidelidad lo que repercute en un aumento de la productividad y la calidad de los servicios o productos ofrecidos. Finalmente, también se mejora la imagen de la organización, la cual gana en transparencia, credibilidad y adhesión.

La importancia y los beneficios de utilizar sistemas de búsqueda y contratación de personal mediante sistemas de currículums anónimos, ciegos o equitativos también tiene antecedentes en el ámbito internacional. En abril de

2006, el Parlamento francés aprobó una ley de Igualdad de Oportunidades por la cual las empresas de más de 50 empleados debían aceptar hojas de vida anónimas, esta norma buscó responder a la problemática desatada a fines de 2005, cuando cientos de jóvenes de origen inmigrante se manifestaron en contra de la discriminación que sufrían al buscar empleo por tener apellidos extranjeros o habitar en barrios conflictivos. En España, durante el 2016, se hizo un protocolo para la adhesión voluntaria de las empresas para la implantación de este tipo de currículum, la entonces ministra de Sanidad, Igualdad y Servicios Sociales, Dolors Montserrat, afirmó en aquel momento que la puesta en marcha de este modelo en algunas empresas se tradujo en el incremento de la contratación de mujeres del 12% al 36%. En el ámbito de Latinoamérica, Chile es un referente importante ya que en este país se encuentra ampliamente extendida la utilización de currículums no discriminatorios, principalmente a través del Programa "Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género" llevado a cabo por el Servicio Nacional de la Mujer.

Un aspecto importante para la aplicación de esta iniciativa está dada por el papel de los intermediarios en las búsquedas laborales. En este sentido, el artículo 7° determina que las consultoras, empresas de recursos humanos, plataformas, bolsas de trabajo y demás intermediarios en las búsquedas laborales tendrán la obligación de poner en conocimiento de los oferentes y solicitantes de empleos que utilicen sus servicios las disposiciones contenidas en la ley y deberán arbitrar los medios que sean necesarios para garantizar la posibilidad de vehiculizar las ofertas y las búsquedas laborales por medio del sistema de curriculum vitae equitativo.

El proyecto también contempla excepciones cuando algunos de los datos personales sean requeridos en virtud de la aplicación de medidas de acción positiva, como las medidas de paridad o de cupo, o debido a que las características especiales del empleo ofertado lo ameriten. Estas excepciones deberán ser fundamentadas por la Autoridad de Aplicación y deberán incluir en

su difusión una leyenda que indique su carácter excepcional. Asimismo, se establece la apertura de canales para la realización de denuncias por incumplimiento y se determina una serie de sanciones que la autoridad de aplicación podrá graduar según la naturaleza y gravedad de la infracción, el nivel de difusión de la oferta laboral en infracción, la cantidad de empleados con los que cuenta el infractor, la importancia económica y de mercado del infractor y el carácter de reincidente del infractor.

Otro punto fundamental de la iniciativa lo constituye la capacitación y la sensibilización, a lo que se le dedica un capítulo entero. La importancia de estas cuestiones se relaciona con que la adopción del curriculum vitae equitativo resulta válido y eficiente durante las primeras fases de selección de personal pero requiere necesariamente de medidas que puedan garantizar que la igualdad de trato y la no discriminación se extienda en las etapas posteriores del proceso e inclusive durante la vida laboral de la persona una vez contratada. En este punto se plantea que la implementación del curriculum vitae equitativo en el ámbito Estado nacional debe ir acompañado por un programa de capacitación obligatoria sobre prevención de la discriminación laboral y promoción del trato digno e igualitario en el trabajo y se establece una certificación especial para las empresas del sector privado y las organizaciones de la sociedad civil que voluntariamente implementen programas en este mismo sentido.

En ambos casos, se podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas existentes o desarrollar programas nuevos específicos sobre la temática. Para estos fines la Autoridad de Aplicación desarrollará y difundirá manuales y documentos guía considerando los aportes que puedan realizar las universidades, las instituciones de enseñanza e investigación especializadas, los representantes del sector privado y de las organizaciones de la sociedad civil y cualquier otro organismo con fundada competencia e interés en la materia.

Para finalizar, queremos remarcar que nuestro país ha asumido el compromiso de respetar y garantizar los derechos y libertades de todas las personas sin distinción alguna de etnia, raza, sexo, identidad de género, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Esta es una prerrogativa que debemos valorar y defender. Durante los últimos años hemos experimentado un salto cuantitativo y cualitativo en lo que a igualdad se refiere y debemos seguir en este camino, consolidando la ampliación de derechos y logrando que todas las personas que habitan nuestro territorio puedan desarrollar su potencial. En este contexto se enmarca la presente iniciativa que busca ser una herramienta más en la construcción de un mejor futuro.

Es por todas estas razones que solicito a mis pares me acompañen en la aprobación de este proyecto de ley.