



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**FUNDAMENTOS**

El presente proyecto tiene como premisa establecer la paridad de género en el acceso y permanencia del personal en los medios de comunicación que administra Radio y Televisión de Río Negro Sociedad del Estado. Lo planteado debe gestarse en relación a la totalidad de los puestos de trabajo, especialmente en los cargos directivos y de toma de decisión.

Como así también, en las diversas áreas de gestión, sean estos técnicos, administrativos, periodísticos o artísticos.

Por otro lado, dicha iniciativa debe garantizar la paridad salarial en la totalidad de cargos y funciones. Es decir, igual remuneración por igual tarea, como así lo establece el Artículo 14° bis de la Constitución Nacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) determinó que promover la igualdad salarial significa: "Resolver las cuestiones causantes de las diferencias de remuneración tiene una repercusión que va más allá del aumento salarial de las mujeres: es una de las formas más importantes de luchar contra la discriminación basada en el sexo en el lugar de trabajo y de fomentar la igualdad de género".

Asimismo, sostiene que "la igualdad de remuneración promueve el bienestar de las familias, aumenta la competitividad de las empresas, y fomenta el desarrollo nacional. Comprometerse con la igualdad de remuneración es comprometerse con el trabajo decente y la justicia social; y también con el éxito económico".

Por otro lado, dicha iniciativa establece que la autoridad de aplicación debe cumplir diferentes funciones para garantizar la perspectiva de género en los medios de comunicación pertenecientes al Estado provincial.

La presente iniciativa tiene como antecedentes diferentes iniciativas legislativas que pusieron en debate la paridad de género en los medios de comunicación. Por ejemplo, el proyecto presentado por la senadora de La Pampa Norma Durango donde propone la "paridad de género en los servicios de radio y difusión sonora y televisiva del estado nacional". Por otro lado, la Diputada Nacional Gisela Marziotta ingresó al Congreso el proyecto que tiene como objetivo "obligar a los medios de comunicación adoptar medidas



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

dirigidas para garantizar la paridad dentro de los medios". Además, algunas provincias están avanzando en dicha temática.

En nuestro país existe un plexo normativo que busca remover la violencia de género, las desigualdades, los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad plena y efectiva. Por ejemplo, en la Constitución Nacional se encuentra previsto el derecho de igualdad ante la ley y el principio de la no discriminación. Lo mismo se explaya, en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía. Entre ellos: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN).

Asimismo, la Ley N° 23.179 aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Además, por Ley N° 24.632 se ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994). En este contexto, los Estados miembros se comprometen a impulsar normas y políticas para asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres. También, se obligan a prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra ellas.

La CEDAW recoge el principio de debida diligencia estatal para garantizar el goce efectivo de los derechos. Los Estados partes, se han implicado en seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y a adoptar, en consecuencia, diversas medidas adecuadas a ello. Dicha mención, se encuentra detallada en el Artículo 11°, inciso 1. En el mismo, se establece que los Estados que lo integran, adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. Ello, con el fin de asegurar a la mujer, condiciones de igualdad con los hombres, en cuanto a los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente una profesión y empleo. El derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio. El derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico y d) El derecho a igual remuneración, inclusive a prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor. También, tener



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

igualdad de trato con respecto a la evaluación respecto a la calidad del trabajo.

Asimismo, nuestro país se suscribió a la Declaración del Milenio de Naciones Unidas, con el fin de asumir compromisos como la promoción del "trabajo decente" y la igualdad de género.

Por otra parte, ratificó diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que son esenciales en materia de igualdad de género en el empleo, tales como el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, el n° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y el n° 156 sobre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

La OIT, sostiene que la igualdad en el trabajo es responsabilidad primordial del Estado y el requisito fundamental para alcanzarla es la igualdad de oportunidades y trato. Dicho Organismo enfatiza que, tanto las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, las de empleadores y trabajadores también tienen un papel significativo para su logro.

Cabe mencionar que leyes como la N° 26485 establece entre sus objetivos: promover y garantizar el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres. Promueve la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida. Alienta, a que se gaste la supresión de patrones socioculturales para que no promuevan y sostengan la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres. Pero, que ahonden en brindar las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos disímiles.

Por su parte, la ley nacional N° 26743 establece el derecho al reconocimiento, trato, identificación y libre desarrollo de las personas, conforme su identidad de género.

Por otro lado, la Ley de Paridad de Género en ámbitos de Representación Política N° 27.412 establece la paridad de géneros para las listas de cargos electivos y partidarios y exige la participación femenina en un cincuenta por ciento, alcanzando además los cargos electivos en el Parlamento del Mercosur.

Es dable decir, que la Ley "Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los tres poderes del Estado" n° 27499 también se



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

ocupa de esta temática. Dicha norma, estableció con carácter obligatorio, la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial de la Nación.

Además, los principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, promueven la eliminación de toda discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo. Ello, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.

En septiembre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, cuyo objetivo es alcanzar un mundo más justo, equitativo e inclusivo comprometiéndose los Estados - entre otras acciones- a aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En junio de 2020 la colectiva "Asociación de Periodistas Argentinas" lanzó una campaña en redes sociales con un interrogante: "¿Por qué es necesaria una Ley de Equidad en medios? La pregunta abre un debate pendiente en la comunicación y ha llegado el momento oportuno para darlo".

Desde la colectiva revelaron algunos datos de base que reflejan la actual situación de las mujeres en los medios de comunicación. Es así que, el 40% de las entrevistadas está en una situación de precarización laboral, mientras que un 7% está desocupada. El 50% de las encuestadas tienen entre 20 y 40 años. El 85% sufrió maltrato en el trabajo, como, por ejemplo: acusaciones, insultos, amenazas, juicios descalificativos, críticas degradantes, órdenes agresivas, o gritos ejercidos por superiores o jefes.

El 80% sufrió abuso de poder: "Es aquella conducta desarrollada dentro del ámbito de la organización de la empresa que -sobrepasando los límites de su dirección- conmina a desarrollar una conducta no deseada, prevaleciéndose de su situación superior".

El 57% fue acosada sexualmente: "Es la intimidación de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o degradada". Asimismo, el informe relevó 5 denuncias de abuso sexual.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Por otro lado, desde la colectiva mencionaron que el panorama en emisoras de radio y televisión es igual de alarmante. En algunas emisoras radiales la participación en la conducción de mujeres apenas alcanza el 10% y en televisión, en los puestos clave delante y detrás de cámara, están mayoritariamente excluidas. Por otro lado, mencionaron que "sobran los dedos de las manos" para contar a las personas trans y travestis en los medios. En el presente año, Diana Zulco se convirtió en la primera conductora trans al frente de un noticiero en la TV Pública.

Otros datos producidos por la organización son las respuestas a situaciones de violencia fuera del espacio laboral, pero en ejercicio de la profesión: un 29% manifestó situación de violencia por otros colegas, 23% en redes sociales, 17% por entrevistados, 13% por funcionarios, 10% manifestó en el espacio público y 8% por fuerzas de seguridad.

Varios son los informes que revelan las desigualdades que se dan dentro de los medios de comunicación, por ejemplo, El Foro de Periodismo Argentino (FOPEA) con el apoyo de Google News Initiative, realizó entre octubre y noviembre de 2018 un estudio online para conocer la situación laboral, el rol profesional y su perspectiva de crecimiento, respecto a sus colegas varones, de las mujeres periodistas de todo el país.

Entre los datos recolectados destacaron: la ausencia de paridad entre mujeres y hombres en la distribución de beneficios y oportunidades es señalada de manera homogénea por toda la muestra.

Las mujeres periodistas en la Argentina manifiestan una doble sensación de incertidumbre respecto al presente de los medios de comunicación:

- Incertidumbre vinculada a la dinámica del mercado de trabajo y a las dificultades para vivir del periodismo.
- Desasosiego vinculada a los cambios en el sistema de medios y los nuevos perfiles de audiencia.

En cuanto a la situación laboral:

- El 61% de las mujeres periodistas tienen más de un empleo para poder sostenerse.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

- Pese a que el 71% hoy trabaja en una empresa de medios, el 39% espera desarrollarse trabajando en forma independiente.
- Solo un tercio de la muestra piensa que tiene posibilidades de crecimiento en su actual trabajo.
- Entre quienes trabajan en medios digitales, aumenta la percepción de dinamismo y posibilidades de ascenso profesional.

### Capacitación

- En las encuestadas, predomina el interés por entenderá las audiencias, las nuevas tendencias e incorporar herramientas técnicas que permitan mejorar la eficacia del contacto.
- El 80 % de las periodistas se capacitó en los últimos tres años, pero solo el 12% de estas actividades fueron gestionadas por la empresa donde trabajan.
- Si bien un 47% hacen uso intenso de las TIC, el 53% de las mujeres periodistas hacen un uso moderado o escaso de las nuevas tecnologías en su trabajo.

### Medios y géneros:

- La muestra señala, de manera homogénea, la ausencia de paridad entre mujeres y hombres en la distribución de beneficios y oportunidades. Se trata de una brecha objetiva que se consolida en la cadena de mando: el 71% tiene un jefe varón.
- Solo el 12% de las encuestadas ocupa un cargo de decisión (dirección, gerencia o jefatura) dentro de las organizaciones periodísticas.
- Respecto a la configuración simbólica del rol de mujeres y varones en la profesión, vale destacar que solo el 16% menciona a una mujer cuando son consultadas por "periodistas prestigiosos".
- El 76% de los integrantes de la mesa directiva del medio donde trabajan las periodistas son varones.
- La demanda recae en las empresas de medios, cuya lógica de funcionamiento interno se encuentra atrasada respecto de las expectativas y la agenda de las periodistas argentinas.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Por otro lado, el informe Global de Medios en Argentina que analizó medios de comunicación como radio, televisión y gráfica refleja que las mujeres representan sólo el 26,2% de los puestos de mandos medios, donde se encuentran los editores y corresponsales superiores. En los puestos de nivel profesional superior, como redactores, editores y directores, representan sólo el 26,8%. La presencia de la mujer a nivel de producción y diseño es del 30,5%. En tanto, los profesionales subalternos representan el 40,7%. A nivel de profesional técnico - donde se encuentran especialistas de cámara, sonido e iluminación- las mujeres representan el 18,7%. Ninguna de las empresas argentinas encuestadas para el informe tiene políticas de igualdad de género y la gran mayoría (87%) tampoco tiene políticas sobre el acoso sexual.

Asimismo, la Asociación Comunicación para la Igualdad, en el año 2018, realizó una investigación sobre organizaciones de medios. Ésta, dio cuenta que el 78% de las empresas de medios está dirigida por varones y que el 30% de las personas que trabajan en empresas periodísticas son mujeres, cuando son el 64% de quienes estudian comunicación.

El Observatorio de Medios de la Universidad Nacional de Mendoza realizó un trabajo de investigación y determinó: "En términos generales se observa una profunda disparidad en la visibilidad de periodistas hombres y mujeres en las noticias más relevantes de los principales diarios de la Argentina. El promedio general de firmas masculinas es del 75,6% mientras que el de firmas femeninas apenas alcanza el 24,4%. Esa disparidad es mayor según la agenda de temas: "La disparidad en la composición sexual de las firmas se alimenta con una aún más profunda disparidad respecto de los géneros periodísticos habilitados para unos y otras. Las firmas de mujeres alcanzan su pico en las "galerías" (36,4%), secciones blandas por excelencia y con poco desarrollo escrito y llegan a un promedio de tres de cada diez piezas en los géneros informativos (Informe, Noticia y Entrevista), mientras que resultan absolutamente marginales en los géneros interpretativos (Columna, Nota de opinión y Editorial). En efecto, más de nueve de cada diez piezas de estos géneros son producidas por hombres".

Un informe más reciente presentado por la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Dubravka Šimonović, menciona que "se espera que las periodistas se ajusten a roles estereotipados y a imágenes sexualizadas y que actúen en un contexto donde existen relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres en los medios de comunicación. A menudo son el blanco de ataques por ser muy visibles y por expresarse abiertamente, así como por su trabajo, especialmente cuando no se someten a



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

las reglas de la inequidad de género y los estereotipos concomitantes. Muchas periodistas también se enfrentan a la discriminación intersectorial y a la violencia de género debido a otras características, como la raza, la religión, el origen étnico o la pertenencia a una minoría, entre otras”.

Además, Dubravka en el informe mencionó un estudio que se realizó en 2017 donde se pudo observar que el 48 % de las casi 400 periodistas de 50 países, que participaron en una encuesta en línea, sufrieron diversas formas de violencia de género relacionada con el trabajo. Las mismas, tenían alusiones o comentarios inapropiados, insinuaciones de carácter sexual y breves contactos físicos hasta agresiones sexuales.

Por otro parte, manifestó que las periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación, también se ven afectadas por factores externos como la falta de flexibilidad de las jornadas laborales, el acceso parcial o nulo a servicios de guardería a precios razonables y de calidad, políticas inadecuadas en materia de licencias parentales y actitudes sociales negativas. Los efectos de esas pautas de discriminación, que también afectan a otros grupos de mujeres, se ven agravados por las prolongadas jornadas laborales que son típicas de la cultura organizativa de muchos medios de comunicación.

Por lo que se refiere a los medios de comunicación pública, la relatora de Naciones Unidas, expresó que “los resultados preliminares de una encuesta mundial realizada por la Alianza Mundial sobre Género y Medios de Comunicación y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) indican que, de una muestra de 32 países, solo el 15 % ha asignado partidas presupuestarias a la promoción de la igualdad de género entre el personal de los medios de comunicación de propiedad estatal. El 30 % de esos países dispone de políticas orientadas a garantizar el equilibrio de género en los puestos de dirección de los medios de comunicación y el 18 % cuenta con políticas dirigidas a asegurar el mismo equilibrio entre los periodistas”.

Por último, el informe menciona la obligación de los Estados de aplicar el marco jurídico internacional para la protección de periodistas. Entre los mencionados se encuentra, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por los Estados Miembros en 1995, donde se reconoció la cuestión de la mujer y los medios de difusión como una de su especial preocupación. En la sección J de la Plataforma se definen dos objetivos estratégicos: en primer lugar, recomienda a los gobiernos promover la participación plena y equitativa de la mujer en los medios de





## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

difusión, incluida la participación en la gestión. Además, el Estado debe procurar que se distribuyan equitativamente los nombramientos de mujeres y hombres en todos los órganos consultivos, de gestión, de reglamentación o de supervisión de los medios de difusión, tanto públicos como privados. En segundo término, consiste en fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión.

Por otro lado, las Conclusiones Convenidas en la cuadragésima sexta sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer 2003, destacaron la necesidad de que los medios de comunicación y compañías de telecomunicaciones aborden la discriminación de género.

En septiembre de 2016, el Consejo de Derechos Humanos aprobó por unanimidad la resolución 33/2 sobre la seguridad de los periodistas. En dicha norma, se condenaba inequívocamente las agresiones específicas contra las periodistas en el ejercicio de su labor, incluidas la discriminación y la violencia por razones de sexo y género, la intimidación y el acoso en Internet o en otros medios. También, destacaba la necesidad de abordar las amenazas a las que se enfrentan las periodistas por razón de su género.

En 2017, la Asamblea General aprobó la resolución 72/175 sobre la seguridad de los periodistas y la cuestión de la impunidad, en la que reconocían los riesgos específicos a lo que se enfrentan las periodistas en el ejercicio de su labor. Acentuaba la importancia de adoptar un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género- a la hora de considerar medidas para garantizar la seguridad de los periodistas- e incluso en el ámbito de internet. En particular, la Asamblea subrayó que era particularmente importante abordar de manera eficaz la discriminación por razón de género y los estereotipos de género en los medios de comunicación y lograr que las mujeres se incorporen al periodismo y sigan ejerciendo la profesión en pie de igualdad con los hombres, garantizando al mismo tiempo su seguridad.

Por otro lado, desde ONU MUJERES invita a los medios de comunicación a unirse para dar el paso por la igualdad de género, a través del Pacto de Medios de Comunicación Beijing+20, centrándose en dos cuestiones principales como: eliminar en sus reportajes cualquier estereotipo e incrementar el número de mujeres que trabajan en los medios de comunicación, incluso en sus puestos de liderazgos y de responsabilidad decisoria.

Asimismo, la UNESCO estableció los "Indicadores de Género para Medios de Comunicación" para evaluar la sensibilidad en materia de género en las operaciones y contenidos mediáticos, con el objetivo de



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

contribuir a la igualdad y al empoderamiento de la mujer en los medios de comunicación, sin importar la tecnología que se utilice.

Los diagnósticos y datos difundidos por las organizaciones sociales, universidades y organismos internacionales, dan cuenta que la realidad que construyen los medios de comunicación tienen una "mirada masculina". Ello obedece a que las mujeres no ocupan lugares decisivos y estratégicos para garantizar la pluralidad de voces y la construcción de sentido más equitativo.

La sub- representación de las mujeres es el reflejo de una marcada existencia del techo de cristal. En general, la mayoría de las mujeres profesionales de la información se ubican en las áreas administrativas o en la redacción. Mientras que su presencia es escasa en los sectores técnicos y en las esferas de dirección. Particularmente, las mujeres están escasamente representadas en los puestos con capacidad de controlar los contenidos que se difunden a través de los medios. El número de mujeres en los órganos directivos sigue siendo marginal, por lo que no pueden influir de manera significativa en la política de los medios.

Según Santana et al. (2001), esta realidad tiene que ver con la ilimitada dedicación y disponibilidad, así como con la ausencia de horarios - en donde la mujer todavía presenta desventajas- porque se le continúa atribuyendo el espacio doméstico, lugar en el que persiste la desigual distribución de tareas entre sexos. En realidad, las profesionales de la comunicación no viven una situación distinta a la del resto de mujeres que tienen que compaginar vida laboral y vida personal y enfrentarse a la doble jornada, dado que la mujer sigue siendo la responsable principal del funcionamiento del hogar (Hernández, 2000; Lorente, 2001).

Asimismo, es importante promover la pluralidad de voces, puesto que vivimos en una sociedad mediatizadas, donde cada una de las prácticas socioculturales -de manera directa o indirectamente, con mayor o menor fuerza- están atravesadas por alguna dimensión de lo mediático, ya que los medios de comunicación cumplen un papel fundamental en la construcción de sentido. Éstos, normalizan patrones socioculturales que generan un gran impacto en el imaginario social.

Los estereotipos e imágenes que transmiten los medios de comunicación se arraigan profundamente en nuestras mentalidades y perduran en el tiempo. Estos estereotipos tienen la característica de pasar inadvertidos, y por ello resultan potentes y eficaces; se nos



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

imponen sin que nos demos cuenta, y así van forjando nuestras mentalidades (Ortiz, 2001).

En general, los medios de comunicación continúan reproduciendo el sistema patriarcal, donde existe un dominio de lo masculino sobre lo femenino, tanto en la división y asignación de roles como en características socioculturales.

A partir de junio de 2021 los medios de comunicación de gestión pública y privada deben enmarcarse en la ley N° 27635 que tiene como objetivo promover la igualdad real de derechos, oportunidades y trato de las personas, sin importar su identidad de género, orientación sexual o su expresión.

Los servicios de comunicación de gestión estatal deben aplicar la equidad en la representación de los géneros con una perspectiva de diversidad sexual en el acceso y permanencia a los puestos de trabajo.

La equidad en la representación de los géneros debe aplicarse sobre la totalidad del personal de planta permanente, temporaria, transitoria o contratado, cualquiera sea la modalidad de contratación. Están incluidos los cargos de conducción o de toma de decisiones.

Por todo lo expuesto, es necesario dar un marco normativo para garantizar la paridad de género y que las mujeres se impliquen en todo el proceso de comunicación, de modo tal que sean capaces de promover de manera efectiva la perspectiva de género y dar una mayor visibilidad a las mujeres y una representación menos estereotipada.

Además, plantear la paridad de género y la igualdad remunerativa es un acto de justicia que se sustenta en la aplicación de políticas públicas con perspectiva de reconocimiento y redistribución.

Por ello;

**Autores:** Maria Eugenia Martini y Humberto Alejandro Marinao.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

## **LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO**

### **SANCIONA CON FUERZA DE**

### **LEY**

#### **Capítulo I**

#### **Paridad de género en los servicios de comunicación de Radio y Televisión de Río Negro**

**Artículo 1°.- Objeto.** La presente ley tiene como objeto garantizar la paridad de género en el acceso y permanencia del personal en los servicios de comunicación que administra Radio y Televisión de Río Negro Sociedad del Estado, en la totalidad de los puestos de trabajo, especialmente en los cargos directivos y de toma de decisión como en las diversas áreas de gestión, sean estos técnicos, administrativos, periodísticos y artísticos.

**Artículo 2°.- Principio de Paridad de Género.** En la integración del personal en los servicios de comunicación que administra Radio y Televisión de Río Negro S.E, se garantiza que el número de trabajadoras y trabajadores nunca supere en más de uno a los del otro sexo.

El principio de paridad debe aplicarse sobre la totalidad del personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o contratada, cualquiera sea la modalidad de contratación incluyendo los cargos de conducción y/o de toma de decisiones.

**Artículo 3°.- Paridad salarial.** Se debe garantizar la paridad salarial en la totalidad de los cargos y funciones de los medios de comunicación que administra Radio y Televisión Río Negro, velando que no existan diferencias en la retribución en puestos de trabajo que impliquen iguales tareas.

**Artículo 4°.- Funciones de la autoridad de aplicación.** La autoridad de aplicación debe promover la perspectiva de género a partir de:

1. Verificar el cumplimiento de las instancias de paridad de género y paridad salarial dispuesta en los artículos 2° y 3° de la presente ley.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

2. Realizar campañas institucionales de concientización y sensibilización para el fomento de la igualdad de las personas y la erradicación de la violencia de género y los crímenes de odio.
3. Promover la erradicación de los estereotipos y del lenguaje sexista y la implementación del uso de lenguaje con perspectiva de género en la producción y distribución de contenidos audiovisuales.
4. Capacitar en la temática de géneros y violencia contra las mujeres e identidades femeninas y feminizadas para todas las personas que se desempeñen en los servicios de radiodifusión sonora y televisiva del Estado rionegrino, de conformidad con las disposiciones de la ley N° 27499 o su adhesión ley 5410.
5. Fomentar la difusión de noticias y producciones con perspectiva de géneros.
6. Elaborar protocolos, guías de actuación y materiales de apoyo destinados a transmitir y garantizar los principios de igualdad, equidad y no discriminación.
7. Promover acciones para la prevención y la eliminación de la violencia simbólica y mediática contra las mujeres y de la discriminación por razones de género y orientación sexual en la producción y difusión de contenidos y mensajes.
8. Promover políticas de cuidado para quienes desempeñen tareas dentro de los medios de comunicación pertenecientes al estado rionegrino.

**Artículo 5°.- Convenios.** Se faculta a la autoridad de aplicación a celebrar convenios de cooperación con prestadores de servicios de comunicación audiovisual de gestión pública, privada y/o comunitaria a fin de incorporar en sus estructuras las disposiciones de la presente ley.

**Artículo 6°.- Autoridad de aplicación.** El Poder Ejecutivo designa la Autoridad de Aplicación de la presente ley.

## **Capítulo II**

### **Modificaciones a la ley provincial de Radio y Televisión Río Negro**

**Artículo 7°.-** Se modifica el artículo 3° de la ley D n° 1952, que queda redactado de la siguiente manera:



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**Artículo 3°.-** El Estatuto deberá asegurar que los medios de difusión que administra dicha empresa garanticen la plena vigencia de libertad de expresión y el derecho a la comunicación, la producción y difusión del conocimiento y de la cultura nacional y regional al servicio de un proceso educativo abierto para el conjunto de la comunidad provincial y promuevan la igualdad y la perspectiva de género”.

**Artículo 8°.-** Se modifica el artículo 4° de la ley n° 1952, que queda redactado de la siguiente manera:

**Artículo 4°.-** Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, el Estatuto deberá establecer en forma expresa la existencia de un Consejo Asesor Editorial integrado, conforme al principio de paridad de género, por representantes de los diversos sectores sociales, de la actividad económica, cultural, política y científica de la comunidad rionegrina, que tendrá como función asesorar al directorio sobre la programación y los contenidos emitidos por la Sociedad del Estado, atendiendo especialmente a la integración cultural de la provincia, al desarrollo humano, a la plena vigencia de las libertades de expresión e información y a la igualdad y la perspectiva de género, como asimismo la consolidación de las instituciones democráticas”.

**Capítulo V**

**Disposiciones transitorias y complementarias**

**Artículo 9°.- Adecuación.** Los servicios de comunicación operados por prestadores de gestión estatal deben adecuar sus normas estatutarias y procedimientos de selección de personal a las disposiciones de la presente.

**Artículo 10.- Cláusula transitoria.** En relación con lo prescripto en el artículo 2° de la presente ley, las vacantes que se produzcan se cubren de manera progresiva y al efecto de cumplir el objeto de la presente. Lo prescrito no afecta los cargos originados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente.

**Capítulo VI**

**Disposiciones finales**

**Artículo 11.- Reglamentación.** El poder Ejecutivo reglamenta la presente en un plazo de ciento ochenta días (180) a partir de su sanción.

**Artículo 12.-** De forma.