Legislatura de la Provincia
de Río Negro

VIEDMA, 6 de diciembre de 2016

Señor Presidente de la
Honorable Legislatura de la
Provincia de Río Negro
Prof. Pedro Pesatti
SU DESPACHO

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a los fines de adjuntar mediante la presente, copia del proyecto de ley por el que se propicia la creación en el ámbito de la Secretaría de Estado de Trabajo, de la Comisión Tripartita par la Igualdad de Oportunidades – Género.

Sin más, saludo a Ud. con atenta y distinguida consideración.

Nota N° 33 / 16 -"LyT"

ALBERTO WERETILNECK
GOBERNADOR
PROVINCIA DE RIO NEGRO

Legislatura de la Provincia
de Río Negro

VIEDMA, 6 DE DICIEMBRE DE 2016

NOTA N°33-16
Al Señor Presidente
Legislatura de la Provincia de Río Negro
Prof. Pedro Pesatti
SU DESPACHO.-

Tengo el agrado de dirigirme a Usted y por su intermedio a los miembros de ese Cuerpo, a fin de presentar ante la Legislatura que preside, para su tratamiento, consideración y posterior sanción, el presente Proyecto de Ley que se adjunta, por el que se propicia la creación en el ámbito de la Secretaría de Estado de Trabajo, de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género, como espacio de interacción entre los sectores gubernamental, sindical y empleador, para fortalecer la concertación y el diálogo sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculados a la esfera del trabajo, y también como ámbito para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género.

Antecedentes de esta iniciativa resultan la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de jerarquía constitucional en función de lo prescripto en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, cuyo artículo 11 reconoce la necesidad que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, incluyendo en el mismo el acceso igualitario a la formación profesional.

Por otro lado, la Ley N° 24.576 que garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras, la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

Integran también los compromisos asumidos por el Estado Nacional en la Declaración y en la Plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, requieren el desarrollo de medidas tendientes a facilitar el acceso de las mujeres al empleo, a la orientación y formación profesional, en condiciones de igualdad.

Debe señalarse el Decreto Nacional N° 254/98 que promueve el "Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral", que en su artículo 3 determina que los organismos de la Administración

Pública Nacional deberán adoptar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas que fueran menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos de dicho plan y el Programa sobre Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo en el Mercosur, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tuvo su origen en el Centro de Formación de Turín durante el año 1995.

Son precedentes también, las conclusiones y recomendaciones del Seminario de Evaluación y Seguimiento del Programa para la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo en el Mercosur, realizado en el año 1997 con el apoyo de la OIT donde se observó el surgimiento de formas organizativas tripartitas integradas por los sectores gubernamental, sindical y empleador en diversos países del Cono Sur, orientadas a impulsar el tratamiento de la promoción de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo. Como resultado de las conclusiones y recomendaciones del Taller Tripartito "Argentina acción nacional en favor de la igualdad y los derechos de las mujeres trabajadoras", implementado en el año 1997 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Mujer y el auspicio de OIT, se avanzó en el acuerdo entre los sectores sindical, empleador y gubernamental para la conformación de un ámbito tripartito destinado a promover políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

A su vez, el Pacto Federal del Trabajo que suscribieron el 29 de julio de 1998, el Presidente de la Nación Argentina, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y los representantes de las Provincias y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires -aprobado por Ley N° 25.212-, estableció en el Anexo V que todas las jurisdicciones representadas se comprometían a impulsar conforme sus competencias, el "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral".

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictó la Resolución N° 463/98, donde se destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referidos a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores.

En ese marco se formalizó el Acta Acuerdo N° 57, suscripta con fecha 28 de octubre de 1998, que creó la Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral y dos años después (30 de noviembre de 2000), se firmó el Acta N° 37 en la que se procedió a dar apertura al acto de integración de la referida Comisión Tripartita cuya

competencia es "desarrollar políticas y acciones orientadas a impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la incorporación al empleo, a la orientación y formación profesional y técnica" y como tarea, formular políticas activas que tiendan a la eliminación de restricciones, impedimentos y prejuicios que reducen las posibilidades laborales de la mujer, así como a la adecuación de las condiciones de trabajo a sus especiales necesidades.

Desde la adopción de políticas sociales enfocadas a la orientación y formación profesional, el fomento del empleo intensivo, la recuperación de sectores productivos castigados por la contingencia económica, la Comisión busca generar relaciones de género más equitativas en el mercado de trabajo, asumiendo la desigualdad indicada como dato ineludible de la realidad, teniendo en cuenta que el contexto ocupacional y social impacta especialmente a la población femenina en orden a determinaciones históricas que las relega a roles excluidos o desjerarquizados del mercado de trabajo formal.

En sintonía con las acciones adoptadas, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, recrea un área de Trabajo y Diversidad Sexual que brega por espacios laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género, para evitar situaciones de discriminación a la población LGTBIQ (Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales y Transgéneros, Bisexuales, Intersexuales y Queer), alentando la construcción de ambientes respetuosos e inclusivos donde no padezcan marginación las personas que ya están trabajando ni quienes accedan a un puesto en el futuro.

Finalmente, la Constitución Provincial en el artículo 32 señala que "el Estado afianza la igualdad de derechos entre la mujer y el varón en los aspectos culturales, políticos, económicos y sociales, para lograr juntos una participación real en la organización y conducción de la comunidad".

Advertimos en el diálogo con la comunidad ciertas situaciones que indican ausencia de oportunidades de empleo/empleabilidad, contribuyendo desde nuestro rol con la habilitación de diversos espacios para que las demandas se transformen en proposiciones de resolución de las múltiples causas que la generan.

El problema de acceso al empleo es una situación que involucra al Estado provincial en sus diversas áreas de intervención, una realidad con la que convivimos, de la que nos hacemos cargo y que hay que repensar. La naturalización de relaciones laborales desiguales hace que

toda la normativa sea letra muerta en la resolución y baja de los índices. Las leyes son instrumentos que plantean una posibilidad y a la vez, un marco de acción. Allí es donde se torna necesario contar con políticas que deconstruyan tal naturalización, que ataquen a las estructuras que reproducen modelos estereotipados y desiguales en el acceso al empleo.

En este sentido, en la Secretaría de Estado de Trabajo y como una decisión conjunta con el Poder Ejecutivo, se creó a través de la Resolución N° 804/2016 el área "Género y Empleo" bajo la órbita de la Subsecretaría de Empleo y Capacitación, cuyo objetivo es reducir el desempleo y mejorar las condiciones de empleabilidad a través de la incorporación de la perspectiva de género en la promoción del empleo y la capacitación en la provincia de Río Negro.

Las misiones y funciones previstas para dicha área son: a) visibilizar, concientizar y relevar sobre el uso del tiempo; b) sensibilizar sobre los cuidados y su implicancia en las desigualdades de género; c) llevar adelante acciones que deconstruyan los estereotipos de género en la división sexual del trabajo y los roles que ésta asigna a varones y mujeres; d) promover acciones para el empleo decente de las mujeres; e) propiciar herramientas para la progresiva incorporación de mujeres pobres al mercado laboral; f) detectar y accionar contra las situaciones de discriminación laboral directa/indirecta por razones de género; g) achicar la brecha de acceso a la información de las mujeres y h) visibilizar y promover la superación del "techo de cristal" como obstáculo de crecimiento de las mujeres en sus carreras laborales.

Los lineamientos teóricos que sustentan y sirven de marco de acción de esta decisión política, tienen que ver con que creemos que la perspectiva de género nos permitirá abordar la problemática desde un enfoque que ponga en debate las desigualdades incluso desde la intersección del género con la edad y la posición económica (empleo).

La transversalización de género es reconocer que varones y mujeres no tenemos las mismas posibilidades en el mercado de trabajo, implica considerar y hacer visibles las particularidades y especificidades que hacen diferentes a la situación de mujeres y varones.

Entendemos el género en los términos de Judith Butler, es decir "no es una identidad fija ni estable; sino que se constituye a través de la repetición estilizada de actos que tienen lugar en el contexto de convenciones regulatorias y normas dominantes de la sociedad" (2009). El género tiene que ver con el contexto, la cultura, la raza, la etnia, la posición económica y la clase social que son

factores que inciden en la construcción de las subjetividades. Especialmente tiene que ver con lo que en un momento determinado (en cada época) se entiende como "hombre" y "mujer" y cómo cada persona responde a esa idea predominante de ser, que ha sido construida culturalmente. Una idea de hombre y de mujer que demanda un posicionamiento y el cumplimiento de determinados mandatos: los roles de género, es decir, lo que la sociedad en un momento histórico dado, espera de ellos y ellas.

Los roles de género se trasladan al ámbito del trabajo, pudiendo afirmarse que existen tareas históricamente asociadas a la mujer -cuidados, maternidad, afectividad- y al hombre -rol de proveedor, ejercicio del poder y la autoridad-, delimitadas en espacios diferentes. Por un lado el ámbito de lo privado para el trabajo reproductivo de la fuerza de trabajo y el espacio de lo público para el trabajo productivo.

El avance de los derechos civiles y la creación de la institución del matrimonio sellaron la separación de los dos espacios, haciendo que el ámbito público sea posible en tanto y en cuanto estuviera garantizado el trabajo reproductivo-doméstico.

En este sentido, se torna necesario tener en cuenta un aspecto fundamental: el tiempo. Según Todaro (2009) "la medición del tiempo tiene componentes políticos y analíticos: se utiliza para crear conciencia sobre su importancia y magnitud, entender su papel en la reproducción social, mostrar la desigual división del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y evaluar los costos para las personas que lo realizan. A la vez, se recurre a la medición del tiempo para traducirlo a valores monetarios y conocer la ampliación del nivel de vida que el trabajo no remunerado produce, comparado con la producción mercantil; para construir modelos que son utilizados para la comprensión y predicción de necesidades sociales, y para la formulación y monitoreo de políticas públicas.

Según Maruani (2000) "diferenciar el trabajo -entendido como actividad de producción de bienes y servicios y conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad- del empleo -entendido como conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales- puede parecer muy esquemático a primera vista" pero si ahondamos en la diferencia, "el trabajo significa las condiciones de ejercicio de la actividad profesional. El empleo supone el hecho de tener un trabajo".

En las proyecciones de vida, el empleo es un factor determinante de la posición social y las personas se encuentran motivadas por éste, ya sea por insertarse en uno o por mejorar el actual, asociando directamente la educación y la capacitación con esas posibilidades.

Teniendo en cuenta entonces la relevancia del tema expuesto, surge necesaria la creación de la mencionada Comisión Tripartita aclarando que la metodología que dicha área pretende implementar será la planificación estratégica, basada en la previsión del futuro y consiste en un proceso continuo de conocimiento preciso del estado actual de la situación y su contexto, de la dinámica de las proyecciones y tendencias, de las dificultades a superar y las ventajas a ampliar para potenciar un proceso consensuado de transformación. Se trata ni más ni menos de un modelo de gestión sustentado en la participación comunitaria y en la gestión asociada -pública y privada- capaz de potenciar el desarrollo local y mejorar la calidad de vida de la población.

Para el logro de tal metodología entendemos favorable este espacio jerarquizado de articulación permanente con quienes participan del trabajo, es decir, trabajadoras y trabajadores organizados en sindicatos, el sector empleador a través de sus cámaras y organismos del Estado provincial, que inciden en las políticas de empleo, en las relaciones laborales y las políticas de desarrollo humano y de igualdad de género.

En virtud de los fundamentos aquí expuestos, remito adjunto el Proyecto de Ley, el que dada la trascendencia que implica para la Provincia de Río Negro, se acompaña con Acuerdo General de Ministros, para ser tratado en única vuelta, conforme el Artículo 143° Inciso 2) de la Constitución Provincial.-

Sin otro particular, saludo a Usted con la más distinguida consideración.-

Legislatura de la Provincia
de Río Negro

----------En la ciudad de Viedma, Capital de la Provincia de Río Negro, a los 06 días del mes de.diciembre.. de 2.016, con la presencia del Señor Gobernador de la Provincia, Dn. Alberto Edgardo WERETILNECK, se reúnen en Acuerdo General de Ministros, los Señores Ministros de Gobierno, Sr. Luis DI GIACOMO, de Seguridad y Justicia, Sr. Gastón PEREZ ESTEVAN, de Economía, Sr. Isaias KREMER, de Agricultura, Ganadería y Pesca, Sr. Marcelo MARTIN, de Obras y Servicios Públicos, Sr. Carlos VALERI, de Educación y Derechos Humanos, Sra. Mónica Esther SILVA, de Desarrollo Social, Sr. Héctor Fabián GALLI, de Salud, Sr. Luis Fabián ZGAIB, de Turismo, Cultura y Deporte, Sra. Silvina del Lujan ARRIETA.----------

----------El Señor Gobernador pone a consideración de los Señores Ministros el Proyecto de Ley mediante el cual se propicia la creación, en el ámbito de la Secretaría de Estado de Trabajo, de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género, como espacio de interacción entre los sectores gubernamental, sindical y empleador, para fortalecer la concertación y el diálogo sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculados a la esfera del trabajo, y también como ámbito para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género.----------

----------Atento al tenor del Proyecto y la importancia que reviste, se resuelve solicitar a la Legislatura Provincial otorgue al mismo el tratamiento previsto en el Artículo 143 Inciso 2) de la Constitución Provincial, por el cual se remite copia del presente..----------
----

Legislatura de la Provincia
de Río Negro

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

L E Y

Artículo 1°.- Créase en el ámbito de la Secretaría de Estado de Trabajo la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género, como espacio de interacción entre los sectores gubernamental, sindical y empleador, para fortalecer la concertación y el diálogo sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculados a la esfera del trabajo, y también como ámbito para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género.

Artículo 2.- Son objetivos de la Comisión:

a.- Promover el cumplimiento de los derechos laborales teniendo como objetivo el trabajo digno, combatiendo el trabajo no registrado y erradicando toda forma de explotación laboral.

b.- Profundizar políticas de igualdad de oportunidades en el trabajo y el empleo con perspectiva de género para promover la justicia social, alcanzado a toda la población en su diversidad étnico-cultural y erradicando toda forma de discriminación.

c.- Ejercer y promover el diálogo social como herramienta para el desarrollo y fortalecimiento de una sociedad democrática y participativa para la resolución de conflictos y la elaboración de propuestas de políticas públicas en los ámbitos laborales.

d.- Contribuir a la eliminación de las inequidades de género en el ámbito laboral y velar por el cumplimiento de la normativa que garantiza la representación con paridad de género en los ámbitos sindicales, empresariales, de las organizaciones sociales y del Estado.

e.- Colaborar en los procesos de formación y sensibilización acerca de las problemáticas que atañen a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral,

promoviendo los accesos equitativos a los bienes culturales, sociales, políticos, económicos y técnicos de la comunidad desde procesos de comunicación democráticos y plurales.

f.- Fortalecer la participación de agentes sociales en la elaboración de planes de acción que contribuyan a valorizar la economía del cuidado.

g.- Impulsar la constitución de Comisiones municipales fortaleciendo el carácter autónomo de las mismas.

h.- Comprometer a todos los sectores involucrados en el trabajo a promover la inclusión laboral de las franjas más vulnerables de la población económicamente activa.

i.- Impulsar políticas de protección a la industria provincial y especialmente a las pequeñas y medianas empresas, que fomenten el desarrollo tecnológico y la conciencia de los intereses de lo gremial empresario.

Artículo 3°.- La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género (CTIO-G) estará integrada por representantes de los sectores gubernamental, sindical y empleador.

Artículo 4°.- La presente ley será reglamentada en el plazo de ciento ochenta (180) días desde su promulgación.

Artículo 5.- Comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.