



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

Partiendo de la premisa que el trabajo es un derecho fundamental para la realización plena de mujeres y hombres, ya que es el gran organizador de la sociedad, dignifica la vida y otorga identidad. Por esto, el trabajo se convierte en una variable imprescindible para un país equitativo y justo.

Analizando la composición del mundo laboral atravesada por el Enfoque de Género; podemos claramente vislumbrar que las mujeres son doblemente vulneradas en sus derechos: primero por la participación desigual en este espacio y segundo, porque al acceder de manera desigual al trabajo ocupan posiciones que siguen reproduciendo el rol social asignado cultural e históricamente a la mujer.

Existe una desigualdad entre varones y mujeres que está producida por construcciones culturales y sociales que se reflejan en las diferentes oportunidades, las interrelaciones existentes entre los géneros y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

De acuerdo a nuestra ideología, no concebimos al trabajo como un bien que se intercambia en el mercado librado a leyes o normas entre privados, sino que debe ser el Estado el regulador y el garante de las causas y consecuencias de dicha relación. Como no estamos hablando de bienes y servicios, sino de hombres y mujeres que acuden al mercado de trabajo a intercambiar su fuerza de trabajo en pos de su reproducción, es importante pensar que este escenario conlleva en su esencia una relación de desigualdad.

Ahora bien, si analizamos la estructura ocupacional en nuestro país, de los datos se desprende que se reproduce la asignación de tareas que históricamente se les han adjudicado a las mujeres en el ámbito doméstico, cuyo supuesto versa en la creencia de que poseen "naturalmente" una mayor sensibilidad y capacidades asociadas a lo afectivo. En consecuencia, todas las actividades que proveen bienestar y calidad de vida a las personas son mayormente realizadas por mujeres. Por el contrario, las actividades "masculinizadas" son aquellas asociadas a lo racional y al uso de la fuerza física. Es por eso que, por ejemplo, la construcción demanda casi en su totalidad mano de obra masculina mientras que el sector servicios se compone mayormente de trabajadoras mujeres.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Cabe destacarse que no ocurre lo mismo en la Administración Pública donde se registra una asignación cercana a la igualdad entre ambos sexos.

De esta manera la SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL por género es uno de los factores explicativos de la brecha salarial entre géneros. La SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL es la inserción laboral diferencial asociada al género que opera entre varones y mujeres en la organización del mundo del trabajo, determinando que haya trabajos identificados con mujeres y otros con varones (por ejemplo: la metalúrgica para hombres y la docencia para mujeres).

También se desprende del análisis sobre qué puestos ocupan las mujeres, introduciendo otro indicador, la segregación ocupacional vertical, donde se advierte que el nivel jerárquico que evidencia una mayor diferencia en detrimento de la participación de las mujeres es el de jefatura, ya que apenas un cuarto de los ocupados que se desempeñan como jefes son mujeres. Además, solo un tercio de los ocupados que desempeñan puestos de dirección son mujeres. Inclusive en el sector servicios, donde se encuentran las actividades más feminizadas, no se corrobora una proporcionalidad de dicha feminización en los puestos de dirección y jefatura.

Esto es lo que llamamos SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL, la cual opera a través de los distintos niveles jerárquicos que pueden desempeñar los trabajadores y trabajadoras en sus ocupaciones.

En los estudios de género se denomina TECHO DE CRISTAL, al fenómeno que describe las barreras socioculturales invisibles que limitan el crecimiento profesional de las mujeres dentro de las organizaciones y restringen el acceso de estas a los espacios de toma de decisiones, a pesar de estar igualmente preparadas que los varones.

Cuando analizamos la participación de la mujer en los sindicatos, vemos que este techo de cristal también se encuentra presente al interior de las estructuras gremiales. Tan solo el 18% de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías sindicales son encabezadas por mujeres.

Además, de ese total el 74% abordan temáticas consideradas "propias de la mujer", tales como igualdad, género o servicios sociales. Esto quiere decir que las organizaciones sindicales poseen muy pocas mujeres en cargos de jerarquía y reproducen la desigualdad existente al interior del mundo del trabajo.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Como se advierte aún hay temas pendientes para mejorar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo y la calidad en las que se insertan, y uno de ellos es la equidad e igualdad de participación de la mujer en el mundo sindical.

La violencia de género se expresa en la vida cotidiana de las mujeres para seguir reproduciendo la desigualdad.

La ley nacional n° 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, tipifica cinco formas en las que se puede dar esta violencia: simbólica, económica, psicológica, mediática y física. Para abordar esta problemática, es necesario llevar adelante medidas que la visibilicen, ya que muchas mujeres se encuentran escondidas detrás de costumbres muy arraigadas. Por ejemplo, la subestimación de la palabra de las mujeres en las discusiones, los chistes machistas o su cosificación en los medios de comunicación. Además, es necesario garantizar mecanismos de contención y atención para las víctimas en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral.

Para garantizar la equidad y participación igualitaria de las mujeres en cualquier cargo y no solo en cuestiones de género, y cumplir con la manda constitucional y convencional, y romper definitivamente con el "techo de cristal" resulta necesario otorgarle efectivamente participación igualitaria numérica "una a uno" en las estructuras y órganos de poder de las organizaciones sindicales, y para ello ayornar los estatutos mediante las reformas que resulten menester.

La ley 13010 de sufragio femenino, sancionada el 23 de septiembre de 1947, les reconoció a las mujeres sus derechos políticos. Esto fue posible merced a una larga lucha con sus raíces en el siglo XIX y de la mano de sufragistas de distintos partidos políticos. El peronismo convirtió esa lucha en un derecho y fue Eva Perón quién condujera ese salto de realidad efectiva. Cuatro años más tarde, el 11 de noviembre de 1951, las mujeres participaron por primera vez en las elecciones nacionales. Hubo 3.500.000 votantes, el 90% del padrón. Dichos resultados otorgaron 24 bancas de diputadas y 9 de senadoras a mujeres, todas del PJ. Cuarenta años más tarde, en 1991, Argentina fue pionera en el diseño de cuotas electorales que obligaron a incorporar candidatas en las listas de todos los partidos políticos. La Ley 24.012 (Ley de Cupo Femenino) fue determinante para ampliar la participación de las mujeres en el Congreso y ubicó al país como un modelo para otros Estados. En 1994, la Reforma



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Constitucional incorporó el principio de igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios (art. 37), facultando al Congreso de la Nación a impulsar acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral (art. 75, inc 23).

La mayoría de los Estados del mundo entero han firmado la declaración internacional de los derechos de las mujeres y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (CEDAW). Por tanto, han acordado poner en práctica los derechos de las trabajadoras convenidos en el capítulo 11 y toman medidas prácticas para ayudar a las mujeres a reivindicar estos derechos.

La Convención CEDAW afirma que las mujeres tienen igualdad de derechos a solicitar todo trabajo remunerado y ser tratadas equitativamente en lo que respecta a la formación y a la promoción. Una mujer debe recibir la licencia por maternidad cuando sea necesario, recibir una remuneración igual por hacer el mismo trabajo que un hombre, pero también recibir el mismo salario por un trabajo de igual valor para su empleador. La Convención CEDAW también afirma que los Estados que han firmado la convención tienen el deber de educar y alentar el cambio en la vida de familia con el fin de compartir las responsabilidades en el hogar.

Los convenios Nros. 100, 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo, reconocen los mismos y determinan obligaciones concretas para el Estado Nacional sobre la cuestión que nos ocupa.

En el orden nacional, han sido tomadas en consideración, las leyes 23592 (antidiscriminatoria) y la ley 26485 (Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que desarrollan sus relaciones interpersonales), en tanto prescriben la igualdad real de derechos entre varones y mujeres.

Por dichos motivos comunicamos a las autoridades del Congreso de La Nación, Diputados y Diputadas, Senadores y Senadoras, proponer el dictado de una ley nacional que determine a las asociaciones sindicales comprendidas en la ley n° 23551 y sus modificatorias deban adoptar las normas estatutarias pertinentes para garantizar el respeto a la equidad e igualdad de género de manera real y efectiva en el interior de sus organizaciones respetando la paridad una o uno. Dichas modificaciones estatutarias serán remitidas al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

consideración y aprobación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

Por ello:

Autores: RAMOS MEJIA Alejandro; ROCHAS Nicolás; ALBRIEU Luis Horacio; MARTINI María Eugenia; MARINAO Humberto Alejandro; BELLOSO Daniel Rubén; NOALE Luis Ángel; ABRAHAM Gabriela Fernanda; MAS Alejandra.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

COMUNICA

Artículo 1°.- Al Congreso de La Nación, Diputados y Diputadas, Senadores y Senadoras, se de tratamiento a los proyectos de ley que modifican la ley n° 23551 para garantizar el respeto a la equidad e igualdad de género de manera real y efectiva en el interior de sus organizaciones respetando la paridad una a uno.

Artículo 2°.- De forma.