



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

Es un hecho que la llamada "cuestión de género" ha incrementado su notoriedad y, por consiguiente, se ha posicionado en la agenda pública. Circunstancia que, no ha sido azarosa o casual, sino producto de que las propias mujeres y las diversidades organizadas en diversos movimientos, que han logrado visibilizar las inequidades y violencias, por razones de género, en múltiples ámbitos de nuestra sociedad.

Es una práctica habitual que la agenda de género se vea acotada a temas vinculados a las formas más visibles de violencia por razones de género, especialmente, la violencia física, el flagelo de los feminicidios o el acceso a los derechos sexuales y reproductivos de los cuerpos gestantes. Este reduccionismo no admite incorporar la dimensión de la inequidad económica de género, como barrera limitante de los proyectos de vida de las mujeres. Es allí donde esta iniciativa busca centrar el debate aportando una política pública que tienda a morigerar las asimetrías existentes en un sector puntual.

No existe ejercicio pleno de los derechos y de la ciudadanía si no se eliminan las desigualdades sociales, económicas y laborales entre varones y mujeres. Específicamente la valoración del trabajo de las mujeres como labor principal, y no complementaria, es un asunto que debe ser abordado desde el Estado.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación por medio de su Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo ha publicado el Informe "Las Mujeres en el Mundo del Trabajo". En él mismo se sostiene que, "En las últimas décadas, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la República Argentina ha crecido significativamente: del 36,8 % en 1990 al 48,1 % en el primer trimestre del 2017. Si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones: 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones, según datos de la EPH 2017(...)".

Aunque las estadísticas disponibles permiten reconocer el proceso de inserción de las mujeres en el mercado laboral, a lo largo de los últimos 20 años, resulta de vital importancia avanzar sobre los términos y condiciones de esta aparente "inclusión laboral".

En la misma línea, el según publicaciones del Centro de Implementación de Políticas



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), en nuestro país el 57,4% de las mujeres en edad activa participa del mercado de trabajo, en comparación al 79,5% de los varones, según los datos del cuarto trimestre de 2017. Además, las mujeres registran una mayor tasa de empleo en el sector informal que llega al 36,1%, de subocupación que es del 12,4% y de desempleo que es del 8,8%, a diferencia de los varones, quienes registran una tasa del 31,8% en el sector informal, del 9,0% de subocupación y del 6,3% de desempleo.

Estas tasas visibilizan la dificultad que tienen las mujeres, a la hora de su participación en el mercado de trabajo. Que si bien, en las últimas dos décadas se observa un incremento en su participación, la tasa de actividad, hace al menos 10 años, está estancada, lo cual amplía la brecha con la de los varones. Las mujeres, no sólo participan menos en el mercado de trabajo, sino que lo hacen en peores condiciones, por ello presentan mayores tasas de desempleo y de informalidad que los varones.

La asimetría en la participación de las mujeres, en el mercado laboral, es clara sobre todo en sectores económicos asociados a roles de género y, fuertemente condicionados, por la división sexual del trabajo, la escisión de las esferas pública y privada, el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado, y los roles que se espera representen varones y mujeres. A modo de ejemplo, en Río Negro, según una encuesta de uso del tiempo y cuidados, realizada por el INDEC en el año 2013, el 91,8% de las mujeres realizan labores de cuidado, mientras que la participación de los varones llega solo al 60%.

Este fenómeno se conoce como segregación horizontal del trabajo y contribuye a la desigualdad de género, en términos de cantidad y de calidad del empleo. Las mujeres que participan, en el mercado laboral, están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones. Dentro del ámbito privado, y dejando por un momento de lado la centralidad de las tareas de cuidado, es muy baja la participación de mujeres en actividades primarias o de la construcción, o en los sectores industriales o energéticos. Mientras que, en el sector textil, mercantil, gastronomía, turismo, y el sector bancario muestran mayor equidad en sus indicadores. Las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza, los servicios sociales y de salud.

La Encuesta Permanente de Hogares permite desagregar por género la participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector de actividad. Solo por citar un ejemplo, en el tercer trimestre del año 2016 el sector primario ocupaba un 88,8% de varones y solamente un



Legislatura de la Provincia de Río Negro

11,2% de mujeres; el sector industrial ocupaba un 81% de varones y un 19% de mujeres; el rubro electricidad, gas y agua con 82,8% de varones y 17,2% de mujeres; y la construcción un 94% de varones y un ínfimo 6% para las mujeres.

Paralelamente, el sector de los servicios registra una mayor equidad, con un 55,6% de varones y un 44,4% de mujeres, dentro de los cuales tenemos actividades tales como la enseñanza, con un 73,6% de mujeres, la salud con un 71,2% de mujeres, y el trabajo doméstico remunerado, reservado prácticamente en su totalidad para las mujeres, con un 97,7% de trabajadoras.

En el caso del rubro de las actividades vinculadas a la energía, la empresa YPF, informó públicamente que, tiene un porcentaje de distribución de género del 21% de mujeres y del 79% de varones, a nivel global del grupo empresario. Ahora bien, cuando se pretende detallar la participación de las mujeres en la estructura laboral, se advierte que ese bajo porcentaje de mujeres se encuentra trabajando en áreas de maestranza, administrativas o en la red de estaciones de servicios. Es decir, el sector operativo o de base industrial es un sector prácticamente exclusivo de los varones.

Dentro de las transformaciones sociales propias de nuestros tiempos las mujeres y diversidades, y en gran medida gracias al acceso a la educación media y superior, han ampliado los horizontes laborales, aspirando a ocupar puestos cada vez más calificados y de mejor remuneración. En nuestra provincia, son miles las mujeres que optan por una Educación Media Técnica, o que se forman en estudios superiores en carreras afines a la industria energética, con vistas a su desarrollo profesional en las áreas del gas y petróleo. Allí es donde las políticas públicas deben aparecer para garantizar, en el plano de lo real, todo aquello que desde hace décadas proclaman tanto las Convenciones y Tratados Internacionales, como las Leyes Nacionales y Provinciales, y no es nada más ni nada menos que el derecho a la igualdad (art. 16° CN) entre los varones y las mujeres, en el mundo laboral.

Nuestra Constitución Nacional, en su artículo 14° bis, garantiza que "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor (...) retribución justa (...) igual remuneración por igual tarea (...)", por lo cual la mujer no puede recibir salarios más bajos que el varón cuando realizan la misma tarea o revistan la misma categoría profesional.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Además, nuestro país, a través de la Ley N° 23.179 incorporó, otorgando jerarquía constitucional (art. 75° inc. 22 CN), la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1981. Este instrumento, en su artículo 11° establece "(...) b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; (...) d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; (...)".

Por su parte, la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), reafirma la postura antidiscriminatoria en su artículo 17° que expresa "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad." Asimismo, el artículo 172° de la LCT dice "La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor."

Siguiendo este orden de ideas, dentro de nuestra legislación nacional, debemos destacar normas específicas, dirigidas a la equiparación de los derechos entre varones y mujeres. Entre las que encontramos: la Ley N° 20.392: sancionada el 16 de mayo de 1973 - Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por trabajos de igual valor; la Ley N° 23.451: sancionada el 29 de octubre de 1986 - Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, convenio 156, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 23 de junio de 1981; el Decreto N° 254/98: aprobado el 9 de marzo de 1998 - Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral; y la Ley N° 26.485: sancionada el 11 de marzo de 2009 - De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En particular, la Ley N° 26.485, dispuso en su artículo 7°, "Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

irrestricto del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y varones.”.

Y, específicamente, es la Ley N° 26.487 en el artículo 11° que regula lo relacionado a las Políticas Públicas, el inciso 6) que se refiere al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, determina “(...) a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y de trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en: 1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección; 2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación; 3. La permanencia en el puesto de trabajo; 4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función. (....)”.

Que en nuestra provincia en ese sentido se ha sancionado la Ley N° 4.650 que adhiere a la Ley Nacional N° 26.485 sobre la Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Y la Ley N°5182 crea 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.

También para el caso de la inserción laboral, de las mujeres, en el rubro de la construcción existen, en esta Legislatura, antecedentes importantes tales como el Proyecto de Ley N° 1064/2020 de la legisladora María Inés Grandoso que busca, entre otros puntos, la contratación equitativa de mujeres y disidencias en las obras públicas financiadas con fondos provinciales. Claro está que, la centralidad de la actividad legislativa, busca acompañar la institucionalización de las demandas sociales históricas del colectivo de mujeres. Ya que, resulta una tarea impostergable, para quienes asumimos la agenda de género como eje transversal de la tarea legislativa y del contrato electoral que nos trajo hasta aquí.

En el mes de Mayo ingresó a la Legislatura de Río Negro el Proyecto de Ley N° 412/2021 de autoría de la legisladora Daniela Salzotto y el legislador Pablo Barreno del Bloque Frente de Todos. Este tiene por objeto la creación del “Régimen de Inserción Laboral de Mujeres y Disidencias en el Sector Energético de la Provincia de Río Negro”, como un instrumento del Estado Provincial, para



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

la efectiva igualdad de varones y mujeres, en el mercado laboral, y como acción pública destinada a la reducción de la brecha laboral de género.

La referida iniciativa busca ampliar el mercado laboral, tanto en las empresas públicas como en las privadas, dedicadas a la actividad petrolera y/o gasífera y su red de actividades conexas. Alentando la incorporación de la mujer, en actividades a la fecha reservadas para varones, asegurando de esta manera el derecho al acceso igualitario al empleo. Asimismo, es el resultado de una mesa de trabajo y una serie de encuentros, realizados en la ciudad de Catriel, con mujeres jóvenes técnicas y profesionales del sector hidrocarburífero, que no logran su incorporación laboral en el ámbito específico del sector energético.

Que el mismo ha despertado interés de legisladores y legisladoras de diversas provincias patagónicas, que identifican la necesidad concreta de avanzar en políticas públicas específicas en la materia.

Que por tratarse de una problemática que resulta transversal a las provincias patagónicas, todas ellas con una alta incidencia del sector energético en sus estructuras económicas, se vuelve necesario analizar abordajes conjuntos en un mismo sentido.

Por lo que el presente Proyecto busca comunicar al Parlamento Patagónica la importancia de que las jurisdicciones que lo integran consideren la adopción de lineamientos similares a los contenidos en el Proyecto de Ley N° 412/2021 presnetado en esta Legislatura de Río Negro.

Invitamos a nuestros pares, legisladoras y legisladores, a dar un paso más, en nuestro rumbo ineludible, por la equidad de género real y la eliminación de las violencias y barreras, que limitan o restringen el pleno goce de los derechos nos asisten a las mujeres rionegrinas.

Por ello;

Autores: Daniela Silvina Salzotto, Pablo Víctor Barreno.

Acompañantes: María Eugenia Martini, José Luis Berros, Gabriela Abraham, Ignacio Casamiquela, Alejandro Marinao.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

COMUNICA

Artículo 1°.- Al Parlamento Patagónico que vería con agrado promueva recomendaciones a los Estados Provinciales que lo integran tendientes a la adopción de políticas públicas activas que tengan por objeto la reducción de la brecha laboral de género y la efectiva igualdad de oportunidades en el sector energético.

Artículo 2°.- De forma.