



CENTRO DE ESTUDIOS  
PATAGONIA

MARTÍN  
DOÑATE  
DIRECTOR

Escriben en este  
número:

SUSANA  
YAPPERT  
COORD. ÁREA  
DERECHOS  
HUMANOS Y  
GÉNERO

CELESTE  
RATTO  
COORD.  
GENERAL

DAIANA NERI  
COORD.  
OBSERVATORIO  
POLÍTICAS  
PÚBLICAS

MATILDE  
LUNA  
ÁREA DERECHOS  
HUMANOS Y  
GÉNERO



## Mujer y trabajo, otro mapa de la desigualdad en Río Negro

Las desigualdades que vivenciamos las mujeres se expresan en cada esfera de la vida cotidiana. Día a día se reproducen pautas, se invisibilizan injusticias y se sostienen inequidades. En nuestro primer informe dimos cuenta de las cifras de las violencias que sufrimos las mujeres en Río Negro. En este informe nos planteamos visibilizar un ámbito en el cual las desigualdades persisten: el mundo laboral. También analizamos el mapa de género en la planta política provincial y de la ciudad de Bariloche.

Estadísticas provinciales muestran que **el 69% de la desocupación reciente es femenina**. Del total de personas sin trabajo el 35% corresponde a jefaturas de hogar. Aquí también las mujeres seguimos ganando menos que los varones, aún haciendo la misma tarea: percibimos entre un 30 y un 40 % menos en promedio; y la subocupación y precarización laboral es sostenida. El “techo de cristal” y el “piso pegajoso” son características vigentes en el mercado de trabajo para las mujeres, aquí, en el país y en América Latina. No existe un sistema nacional de cuidados que permita optimizar el escaso tiempo con que cuentan las mujeres que suman a la doble jornada de trabajo, una triple jornada cuando colaboran con su comunidad o militan o estudian. Las mujeres ocupan un promedio de 4 horas 17

minutos más que el varón en tareas en el hogar.

Además Río Negro es la provincia con mayor embarazo en la adolescencia de la Patagonia, con variaciones zonales que van del 20 al 30%. La mitad de las madres jóvenes no tiene un empleo ni estudia.

El Estado rionegrino es un reflejo de estas inequidades. Pese al discurso pseudo progresista del Secretario de Trabajo, la mayoría de los cargos de quienes toman las decisiones en la planta política del ejecutivo provincial están ocupados por varones (75%). Sólo el 13% de los cargos ejecutivos electivos de la provincia están en manos de mujeres.

### La historia de esta historia

La relación mujer y trabajo, ocupó un lugar central en las agendas del feminismo. Feministas de la primera, segunda y tercera ola reclaman el derecho a trabajar, la jornada de 8 horas, igual remuneración por igual tarea, licencias por maternidad y paternidad, sistemas de cuidado, entre otros puntos. La lucha de las mujeres por conquistar su ciudadanía plena, su libertad, su integridad y sus derechos tiene su historia, tal nos lo recuerda la conmemoración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

La desigualdad echa raíces en la historia que funda, prontamente, un

sistema patriarcal en el que el hombre está en un lugar de privilegio y la mujer en el lugar de subalternidad. Legislación y prácticas sociales mantienen esa relación de desigualdad, estableciendo una jerarquía de poder en la que ellas siguen discriminadas. (1)

Es el movimiento obrero quien desarticula el discurso de la igualdad que emergió del ciclo de las revoluciones (siglo XVIII). El ingreso de la mujer en el mercado laboral, implicó explotación y en el mejor de los casos autorrealización y progresivamente autonomía; aunque siempre estuvo atravesado por un dilema: conllevó “**un costo emocional extra para la mujer**”, tal como afirma la Dra. Dora Barrancos, aún cuando no esté mensurado en los estudios de género.

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo remunerado y las trayectorias que en él desempeñan son, en una potente mayoría, diferentes respecto de los varones. La división sexual del trabajo es un hecho y en mucho determinante de la pobreza relativa. Desde 2012, la tendencia a la reducción de la pobreza se estancó en América Latina, mientras que el índice de feminidad siguió aumentando. Es decir, que tanto en períodos de reducción de la pobreza como en períodos de estancamiento, la pobreza sigue afectando en mayor grado a las mujeres que a los hombres, en edades críticas en términos productivos y reproductivos. Afirma Nicole Bidegain Ponte: “*En América Latina, los índices de feminidad de la pobreza, los sesgos de género de las políticas fiscales, las brechas salariales por género y raza/etnia y la división sexual e internacional del trabajo dan cuenta de que las políticas públicas implementadas en la región siguen siendo limitadas*”. (2)

### **Feminización de la pobreza en el actual contexto de restauración neoliberal y de ajuste**

En las últimas décadas asistimos a cambios en el mundo del trabajo, indudablemente uno de ellos es la incorporación de mujeres de modo masivo y creciente. Pero, después de medio siglo de crecimiento sostenido se registra, en 2015, una desaceleración en el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo,

especialmente en mujeres casadas y unidas y pertenecientes a hogares vulnerables en Latinoamérica. Y, por otra parte, la reducción de la desigualdad de la década pasada no se vio acompañada por un reparto más equitativo de la apropiación del capital y del trabajo como señala el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL. Afirma Laura Pautassi: “*...que cada vez más mujeres se incorporan al mercado de trabajo remunerado no significa que lo hagan a los mejores trabajos; en general, reciben ingresos más bajos o no están protegidas por un contrato de trabajo formal, no gozando entonces de la protección legal. Asimismo, transitan más significativamente por la subocupación, esto es, se encuentran empleadas en puestos donde se trabaja menos de 35 horas semanales, aún cuando desearían trabajar más*”. (3)

El carácter emancipatorio del trabajo para las mujeres no se transita sin dificultades. Aún hoy la sociedad exhorta al varón a ser el proveedor y juzga a las mujeres cuando “desertan del hogar” para salir al espacio público a ganar su sustento.

### **Brecha salarial y otras brechas**

A este dato se suma el que indica que las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial pertinaz. **La brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial se estima en 23%. En Argentina promedia un 27% y en la Patagonia muestra cifras récord que alcanzan el 40% por efecto de los sueldos en el sector petrolero.** También se repite esta cifra en los sueldos de altos cargos en Argentina; por ejemplo, sólo el 7% de los altos cargos ejecutivos (CEO) en empresas están ocupados por mujeres y aquí la brecha salarial asciende a más de 40%. (4)

En promedio, las mujeres están percibiendo alrededor de un 30% menos de salario, violando el principio de igual remuneración por igual tarea consagrado en el artículo 14 bis de nuestra Constitución y en la Convención Internacional contra la Discriminación de la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo adoptado por nuestro país en marzo de 2007.



*Las mujeres ganamos en promedio un 30% menos que los hombres*

A estos indicadores se suma otro que señala que en **el mundo más del 40% de las mujeres tienen trabajos informales**. Otro de los fenómenos que se advierten al analizar el empleo femenino es aquel que señala que casi **el 60% de las mujeres a escala mundial trabajan a tiempo parcial**, lo que implica que se jubilarán en peores condiciones que los varones, cuando las mujeres- además- vivimos más tiempo.

En el sector privado en Argentina, se advierte que la tasa de empleo no registrado es superior en mujeres que en varones y otro dato: el principal componente del empleo precario entre las mujeres es el trabajo en casas particulares que representa el 22,7% de las asalariadas totales. Lamentablemente, pese a la Ley sancionada en favor de este sector durante el segundo gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, aún evidencia un alto grado de no registración.

### **Desocupación en Río Negro = feminización de la pobreza**

Según el Informe de desocupación del Centro de Estadísticas y Censos de la provincia de Río Negro para el tercer trimestre de 2016, **el perfil de Desocupados/as es de 31% de varones y del 69% de mujeres**, duplicando el número entre los sexos y acusando un grave deterioro del empleo femenino en la provincia para el último año. **Cabe aclarar que del total de desocupados/as, el 35% son jefes/as de familia.**



*El 69% de los desocupados de Río Negro son mujeres*

En tanto que el perfil de Ocupados/as es 55% varones y 45% mujeres; 55% del total sumando a ambos son jefes/ jefas de hogar. Trabajan en el Estado el 44% de los /las ocupad@s y en el sector privado el 56%.

### **Familias monoparentales en Río Negro**

Según un estudio del Centro Interdisciplinario de Estudios de Género sobre Derechos, Inclusión y Sociedad de la Universidad Nacional de Río Negro en Argentina, según el último Censo 2010, las familias monoparentales treparon a 2.100.000 familias (el 21,2%). *“Es decir que en más de uno de cada cinco hogares familiares encontraríamos encabezamientos o jefaturas de hogar monoparentales. Si a ello lo ponderamos de acuerdo al total de hogares con hijos/as menores no emancipados, la cifra ascendería al 27,7% de este tipo de hogares...para el caso de Río Negro nos encontramos con indicadores que se ubicarían próximos a la media nacional: en 2010, las familias monoparentales llegarían a 35.350, el 22% del total provincial de hogares familiares con más de una persona, y el 28,9% del total de hogares de la provincia con hijos/as menores de 18 años no emancipados.”*

En cuanto a la implementación de la Asignación Universal por Hijo en Río Negro, se destaca que la cobertura fue muy alta. En 2010 recibían la AUH 26.868 de beneficiarios directos (adultas/os) y 48.962 beneficiarios indirectos (niños, niñas, adolescentes, hijos de titulares beneficiarios), equivalente a 7 millones de pesos mensuales y el 1% del total de los fondos del programa.

En términos de impacto, el presente estudio suma los datos del Anuario de Maternidad 2014 que señala otro dato relevante: **Río Negro es la provincia con mayor cantidad relativa de niños, niñas con madres adolescentes (madres menores de 19 años) de las provincias patagónicas. De 12 mil niñas y niños que nacen por año, 2 mil son hijos/as de madres adolescentes (16%), de los cuales 50 niños/as son hijos/as de menores de 14 años.**

En promedio, el 50 % de las madres adolescentes no están empleadas ni estudian. “*Es decir, los niños, niñas y adolescentes de Río Negro pueden tener presentes y futuros muy diferentes en función de la trayectoria laboral de sus progenitores y*

*tutores y también de las modalidades de convivencia familiar en que se encuentren*”, afirman sus autoras Mariana Rulli y Soledad Vercellino.

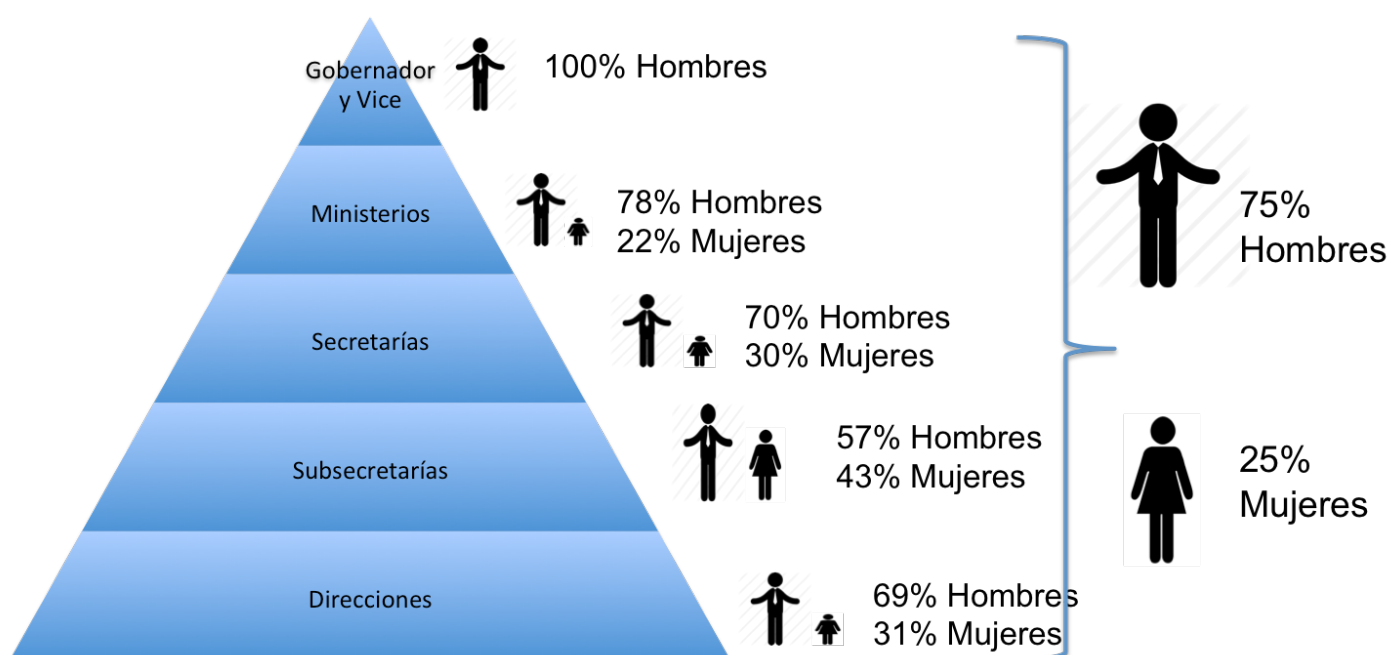
## Mujer, política y trabajo. El Estado como empleador: datos provinciales y de Bariloche

El mapa de género del Poder Ejecutivo provincial y del Poder Ejecutivo de la ciudad de Bariloche revela que la situación no es muy diferente en esta esfera, los espacios de toma de decisiones están ocupados por varones.

En la planta política, la Legislatura Provincial tiene de sus 46 integrantes, actualmente 25 son hombres y 21 mujeres. La mujeres representan el 45.7% de la legislatura según los datos del Índice de Paridad Política (PNUD). Si bien este número muestra casi igualdad en la composición, por efecto de la ley de cupo, advertimos que las autoridades de la Legislatura son todos hombres (1 presidente, 2 vicepresidentes, 2

secretarios). En cuanto a la composición de las comisiones de las 5 comisiones permanentes hay una manifiesta división temática, las legisladoras mujeres son autoridades (presidente, vice-presidente y secretarías) de las comisiones de “Cultural, educación y comunicación social” y de “Asuntos sociales”. Los hombres son autoridades en “Presupuesto y hacienda” y poseen la presidencia y la vice de “Planificación, asuntos económicos y turismo”. Por su parte la comisión de “Asuntos constitucionales y legislación general” está presidida por una mujer y los hombres ocupan los puestos de vice-presidente y secretario.

### Distribución de la planta política del ejecutivo provincial de Río Negro



En el Ejecutivo provincial los puestos de mayor jerarquía, la gobernación y la vicegobernación, son ocupadas por hombres. Luego le siguen 9 ministerios de los cuales 7 son ocupados por hombres y sólo dos por mujeres. Esto es sólo el 22% de los cargos de mayor jerarquía de la provincia son ocupados por mujeres, una mujer cada 4,5 hombres. En el rango de Secretarías tenemos un 30% de mujeres. De 46 secretarías, 14 están encabezadas por mujeres, esto es 1 mujer cada 2,3 hombres. Recién en las subsecretarías la distribución surge un poco más equitativa con 43% de mujeres, 23 subsecretarías de un total de 54, una mujer cada 1,35 hombres. En las Direcciones tenemos un 31% de mujeres directoras, 20 de 65. Es decir una mujer cada 2,25 hombres directores. A eso deben sumarse 5 entes autárquicos (Fiscalía, Contaduría, Tribunal de Cuentas, Fiscalía



de Investigaciones Administrativas y Defensoría) de los cuales las mujeres ocupan la titularidad del 40%. Luego le siguen 30 Entes dependientes de Secretarías. Allí las mujeres con titulares de sólo el 20%, 6 de 30.

Si hacemos un promedio general entre todos los puestos de la planta política del Estado provincial tenemos un 67% de hombres y un 33% de mujeres. Pero ese promedio es erróneo en tanto mezcla diferentes niveles jerárquicos. Tal como se desprende de los datos precedentes, las mujeres ocupan más lugares de los cargos de menor jerarquía. En cambio si ponderamos por niveles de jerarquía, **los hombres ocupan el 75% de los puestos de toma de decisión frente al 25% de las mujeres que se concentran en las partes más baja de la pirámide, en subsecretarías o direcciones.**

En cuanto a **las intendencias sólo el 10% son ocupadas por mujeres.** De las 39 localidades de la provincia que eligen intendente, sólo 4 tienen intendentas mujeres. **Esto es 1 mujer intendenta cada casi 9 hombres intendentes.** La distribución de la **Comisiones de Fomento es apenas mejor: las mujeres ocupan el 17%.** De las 35 comisiones, sólo 6 están ocupadas por mujeres, es decir 1 comisionada mujer cada casi 5 comisionados hombres.

Si hacemos una evaluación de todos los cargos ejecutivos electivos de la provincia, esto es sumando gobernación, intendencias y comisiones de fomento, podemos ver que **las mujeres sólo ocupan el 13% de los cargos ejecutivos electivos.**

**Solo el 10% de las Intendencias de la provincia son ocupadas por mujeres. Una mujer por cada 9 hombres.**

**Bariloche: el 23% de los cargos políticos en manos de mujeres**

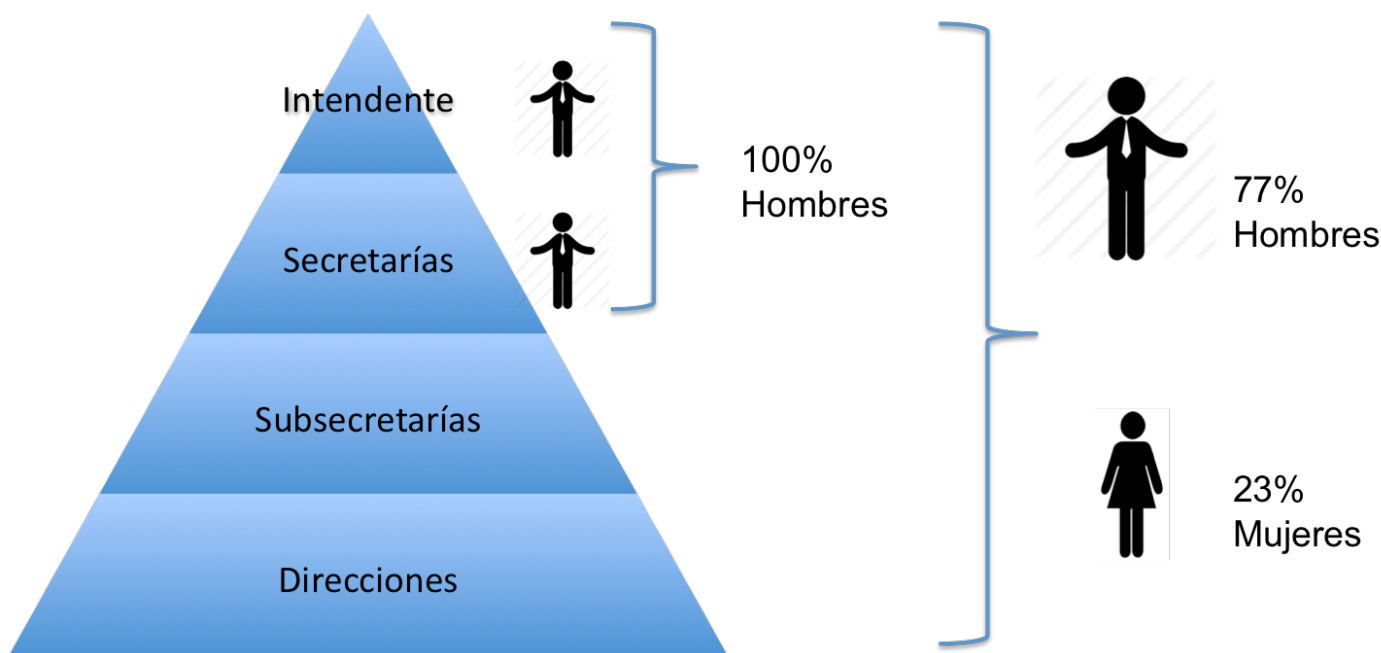
Si nos detenemos a analizar la presencia femenina en la planta política vemos que las/los funcionarias/os del gobierno municipal suman un total de 31, y su composición es predominante masculina: 23 son varones y 8 mujeres, es decir sólo el 23% de los cargos políticos están ocupados por mujeres. Otro dato es contundente: todas la Secretarías están a cargo de hombres. Por el contrario, y al igual que pasa en la planta política provincial, la presencia femenina se observa ni bien descendemos en el organigrama municipal (Asesoría Letrada, tres como Subsecretarías -en Subsecretaría de la Función Pública, Subsecretaría de Coordinación de Políticas Sociales, y Subsecretaría de Cultura-, dos como Directoras -Dirección de Protección Civil y

Dirección General de Políticas Tributarias-, y las dos restantes como Presidenta y Vicepresidenta del Instituto Municipal de Tierras y Viviendas para el Hábitat Social).

En Bariloche el 57% de la planta de trabajadores del Estado municipal es femenina, pero al observar el

organigrama de planta vemos que las Direcciones del municipio están compuestas mayoritariamente por hombres. Así el 58% son Directores y el 42% Directoras. Recién la presencia femenina se acrecienta como Jefas de Departamento: el 54% son mujeres y el 46% son hombres.

### Distribución de la planta política del ejecutivo de Bariloche



De los datos descriptos podemos inferir que las posiciones jerárquicas dentro del municipio de Bariloche están a cargo de hombres, destacándose la ausencia de mujeres al frente de las Secretarías del Gobierno Municipal. La presencia femenina se vuelve numéricamente superior en las jefaturas de los departamentos. Otro dato no menor son las franjas etarias, en donde se puede observar que las edades de los hombres a cargo de las Direcciones y Jefaturas de Departamento son más bajas que el que registran las mujeres en los mismos cargos. A las mujeres les llevan más años laborales (el promedio de edad de las mujeres en jefaturas es de más de 50 años) acceder a posiciones jerárquicas, lográndolo casi al final de sus carreras laborales.

La pauta se repite tanto en el nivel provincial como en los datos de los municipios. Los puestos de mayor jerarquía son desempeñados por hombres casi

exclusivamente en las plantas políticas de los ejecutivos.

**Los números son rotundos, de los cargos ejecutivos electivos de la provincia sólo el 13% están en manos de mujeres; y las plantas políticas poseen mayoritariamente y en algunos casos como en Bariloche casi exclusivamente a hombres en las esferas de mayor jerarquía.**

### Economía del cuidado

En los últimos años se invocó la concepción de “economía del cuidado” para referir al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la atención y cuidado de las personas dependientes y el mantenimiento general del hogar, que —a su vez— contempla dos dimensiones: una física, que refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas, y una

y una simbólica, que refiere al componente afectivo y emocional de las personas (ELA: 2014).

Detrás de las tareas de cuidado existen relaciones sociales que están atravesadas por construcciones de género en torno a las responsabilidades, roles y funciones que se asignan a mujeres y varones. Históricamente, y con anclaje en la división sexual del trabajo que se consolida con el advenimiento del sistema capitalista, las tareas vinculadas con lo doméstico-reproductivo fueron establecidas como labores femeninas. En la actualidad, más allá que la participación laboral remunerada de las mujeres se haya modificado cualitativamente, la responsabilidad de las tareas de cuidado y su desarrollo continúa recayendo en manos femeninas. De este modo una proporción importante de mujeres debió desempeñar una doble o triple jornada de trabajo. Así la desvalorización y la invisibilidad del trabajo no remunerado realizado en la esfera reproductiva ha convertido a las mujeres en pobres de tiempo y dinero, y ricas en responsabilidades.

La Encuesta de Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo constituye el primer relevamiento de cobertura nacional que permite dar cuenta de las actividades no remuneradas que se realizan en los hogares, así como también conocer cómo éstas se distribuyen entre los miembros de los hogares de acuerdo con su sexo (INDEC, 2013).

Uno de los datos más significativos que arroja el estudio es que, a nivel nacional, el 76,4 % del tiempo total dedicado al trabajo doméstico no remunerado lo realizan las mujeres. En Río Negro la tasa de participación en el trabajo doméstico no remunerado es del 60% para los varones, y del 91,8% para las mujeres. Si nos detenemos en el tiempo promedio dedicado al trabajo no remunerado al interior de la esfera reproductiva observamos que el tiempo promedio para los varones es de 2,4 ascendiendo a casi el doble 4,4 las horas promedio que las mujeres destinan a estas actividades. Es decir casi la totalidad de las mujeres participan del trabajo doméstico no remunerado y lo hacen el doble de tiempo que los varones que participan.

Si observamos la condición de actividad, vemos que la distribución de tareas dentro del hogar no se ve modificada a pesar del nivel de ocupación de sus miembros. Las mujeres rionegrinas no ocupadas destinan 4,6 hs promedio al trabajo doméstico no remunerado y las ocupadas 4,1hs. Es decir, trabajen o no las rionegrinas ocupan más de 4 horas al día de sus hogares, lo que supone que aquellas mujeres con una jornada laboral de 8 horas, trabajan un total de más de doce horas diarias entre las tareas domésticas y las laborales.

En conclusión, puede advertirse la existencia de profundas desigualdades en las relaciones entre los sexos, que sustentan esta desigual distribución del tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado. Si a esto le sumamos que a nivel local la provisión de un sistema de cuidados (con guarderías de acceso universal, y cuidados a ancianos/as y enfermos/as) por parte del Estado es deficitaria, el resultado es que son las mujeres mayoritariamente sobre quienes recaen las tareas de cuidado, que deben terminar haciendo malabares o adoptar jornadas de más de 12 horas diarias de trabajo. Sin dudas aquí el dato de clase no se puede soslayar. Las mujeres de clase media y alta pueden acceder a infraestructura de cuidados, mientras que las de clase baja, no. Situación que muchas veces termina limitando su participación en la esfera social y en el sector productivo.

# Mujeres

## Otros espacios para el debate

### **Brecha sindical:**

Otra normativa que colateralmente a la temática de trabajo en relación con el género, no se cumple es la Ley 25.674 conocida como “ley de cupo sindical”. Una medida de acción afirmativa que se estableció con el fin de lograr la equidad en los espacios de toma de decisiones en el ámbito sindical que en mucho ayudaría a la equidad en el plano laboral. Casi no existen mujeres en los principales cargos. Apenas un 18% de mujeres están presentes en secretarías, subsecretarías o prosecretaría y esto ocurre también en sectores más feminizados. Una deuda pendiente.

### **Oportunidades laborales y segregación:**

El 41% de los avisos que ofrecen puestos de trabajo solicitan exclusivamente varones, el 9% sólo mujeres y el 50% es indistinto. Pero en este último segmento se produce la gran diferencia. Porque frente a iguales condiciones de formación, preparación y experiencia, estos empleadores casi siempre eligen al varón, afirma un estudio realizado por Susana Rueda, única mujer en acceder a la cúpula sindical en tiempos del primer triunvirato. Esto repercute negativamente en las mujeres. Hay más mujeres con empleos de estatus inferior, y menos en puestos directivos de estatus superior. Así, gran parte de las mujeres quedan atrapadas en empleos menos estables y mal remunerados.

### **Sector empresario**

En la conducción de la Confederación General Económica de la República Argentina, la Unión Industrial, la Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios, la Cámara Argentina de Comercio y la Sociedad Rural no hubo ninguna mujer. En la Federación Agraria Argentina, de 25 miembros hay 2 mujeres. En la Confederación de la Mediana Empresa, de 16 miembros hay sólo 1 mujer.

### **Cobertura previsional:**

El 37% de las mujeres argentinas cuentan con cobertura previsional (Organización Internacional del Trabajo OIT). La mayor parte de las mujeres latinoamericana que tienen más de 65 años no cobra su haber jubilatorio, ya que se han dedicado a lo largo de su vida adulta a realizar tareas domésticas y familiares. En el caso de las mujeres activas laboralmente, en general, presentan trayectorias discontinuas y salarios inferiores a los hombres, lo cual repercute en el monto de su pensión. Argentina instituyó en la última década la jubilación de ama de casa que es el reconocimiento del denominado “trabajo invisible” y un reaseguro mínimo para la vejez.

### **Familias monoparentales y pobreza:**

En la Argentina, a comienzos de la década pasada el 21% de los hogares eran comandados por mujeres. Las últimas cifras indican que la participación se elevó a 32,5 por ciento, es decir que prácticamente una de cada tres familias nacionales cuenta con jefatura femenina. Los hogares monoparentales liderados por mujeres enfrentan enormes dificultades para combinar el trabajo doméstico y de cuidado con las actividades remuneradas. La mayoría de las mujeres jefas de hogar están en el mercado laboral. Sin embargo, estos hogares tienden a ser más pobres: la extrema pobreza es superior en este tipo de hogares que en el resto de las familias. La principal causa está asociada a los menores ingresos que perciben estas mujeres debido a la discriminación salarial y por la mayor dificultad que enfrentan para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares sin contar con la ayuda de otros adultos.





### Algunas Conclusiones: Techo de cristal y piso pegajoso

A lo largo del artículo se ha dado cuenta que si bien la participación en el mercado laboral de las mujeres se ha incrementado notoriamente en las últimas décadas, todavía lo hacen en menor medida que los varones y en condiciones desventajosas. El incremento en su participación no produjo una redefinición de la división sexual del trabajo en el seno del hogar. El trabajo doméstico no remunerado y las actividades del cuidado continúan siendo casi exclusivamente responsabilidades femeninas. De este modo, la división sexual del trabajo y la consecuente distribución de roles de género conlleva implicancias directas en la participación femenina en la vida laboral, en todos sus aspectos: el desempeño, la retribución, los ascensos, entre otros. Esto genera una situación de desigualdad de oportunidades respecto de los varones en el mundo del trabajo.

En el contexto actual, de restauración neoliberal en varios países de América Latina, se observan procesos acelerados de destrucción del empleo. Es necesario estudiar con detenimiento su impacto en las mujeres. Los datos de Río Negro, que acusan un deterioro de las condiciones de empleo para las mujeres, confirman que asistimos a un proceso de feminización de la pobreza.

La metáfora del “techo de cristal” suele utilizarse para visibilizar el hecho de que las mujeres con igual capacitación y experiencia sólo acceden a puestos de menor jerarquía y de menor remuneración. A este fenómeno, se suma otro denominado “piso pegajoso” que da cuenta de la concentración de las mujeres en puestos de trabajo de poca calificación y movilidad, con bajas remuneraciones y escaso acceso a la capacitación laboral” (Pautassi, 2007). Luego de revisar exhaustivamente las distintas dimensiones del mercado laboral de la provincia de Río Negro y la inserción que en él tienen las mujeres, consideramos que tanto el “techo de cristal” como el “piso pegajoso” describen adecuadamente la realidad de las mujeres rionegrinas. Como vimos en este informe, el 69% de la desocupación reciente es femenina. La brecha salarial entre hombres y mujeres en Argentina promedia un 27% y en la Patagonia muestra cifras récord que alcanzan el 40% por efecto de los sueldos en el sector petrolero.

Las mujeres representan el 45.7% de la legislatura de Río Negro, pero las autoridades de la Legislatura son todos hombres (1 presidente, 2 vicepresidentes, 2 secretarios). Si consideramos la planta política de la gobernación de la provincia y ponderamos por niveles de jerarquía, los hombres ocupan el 75% de los puestos de toma de decisión frente al 25% de las mujeres que se concentran en las partes más baja de la pirámide -en

subsecretarías o direcciones. Esta misma pauta se repite al analizar la planta política de la intendencia de Bariloche, en donde sólo el 23% de los cargos políticos está ocupado por mujeres. Otro dato contundente es que todas las Secretarías de la intendencia de Bariloche están a cargo de hombres. Al igual que pasa en la planta política provincial, la presencia femenina se observa ni bien descendemos en el organigrama municipal. Si hacemos una evaluación de todos los cargos ejecutivos electivos de la provincia de Río Negro, esto es sumando gobernación, intendencias y comisiones de fomento, podemos ver que las mujeres sólo ocupan el 13% de los cargos ejecutivos electivos.

En este sentido, instamos a reflexionar y pensar sobre la realidad de desigualdad, precarización y pobreza que enfrentan las mujeres en el mercado laboral rionegrino. Consideramos que es responsabilidad del Estado formular políticas de redistribución con equidad. Y esto tiene como componente fundamental: generar sistemas nacionales, provinciales y locales de cuidados. Los empleadores privados también están en deuda a la hora de garantizar a las mujeres espacios para hijas e hijos de trabajadores. Como lo reconocen la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, uno de los mayores retos de nuestro tiempo para promover la igualdad y combatir la pobreza en el mundo del trabajo tiene que ver con la conciliación entre la vida familiar y personal, por un lado, y la vida laboral, por otro. Para esto, señalan, es necesario avanzar hacia una mayor corresponsabilidad social de las tareas de cuidado entre varones y mujeres, entre las familias, el Estado, el mercado y la comunidad. Es decir, que es preciso redistribuir estas tareas de manera más democrática, ampliando los grados de libertad para que varones y mujeres de distintas clases socioeconómicas, edades y etnias puedan elegir distintas formas de cuidar y de ser cuidados (INADI, 2016).

## Notas

1. Buscarons, Cecilia y Cabo, Teresa. Discursos de Género, Legislación y Ciudadanía: Uruguay 1903. 1932. Universitat de Barcelona.
2. Desigualdades de Género y brechas estructurales en América Latina. Nueva Sociedad 265. 2016
3. Pautassi, Laura. ¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales. Claves para todos. Capital Intelectual 2007.
4. <http://www.eldestapeweb.com/niunamenos-el-mapa-la-brecha-salarial-hombres-y-mujeres-n6422>
5. Gasparini y Marchionni (2015). ¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina. La Plata. CEDLAS

El [Centro de Estudios Patagonia](#) es un espacio de discusión, producción de ideas y conocimiento para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. A partir del análisis, la investigación integral y la participación política, promovemos la elaboración de propuestas concretas para el fortalecimiento de un Estado democrático basado en el desarrollo con inclusión.

## Datos de contacto

T +54 294 154 53 9194

[cepatagonia@gmail.com](mailto:cepatagonia@gmail.com)

[www.cepatagonia.com.ar](http://www.cepatagonia.com.ar)



@cepatagonia



cepatagonia