



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

2020 - Año del General Manuel Belgrano

Anexo

Número:

Referencia: ANEXO I - LINEAMIENTOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO

ANEXO I

“LINEAMIENTOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO”

- 1) INTRODUCCIÓN
- 2) FUNDAMENTO
- 3) PRINCIPIOS
- 4) LINEAMIENTOS Y PROPUESTAS

1) INTRODUCCIÓN

Los “Lineamientos para la Igualdad de Género en las Empresas y Sociedades del Estado^[1],” constituyen un conjunto de buenas prácticas destinadas a la gestión de las empresas y sociedades con participación estatal. Su principal objetivo es realizar un compendio de las expectativas que el Estado tiene en relación con la organización y funcionamiento de estas entidades para promover la transversalidad de la perspectiva de géneros. Los lineamientos que se presentan son orientaciones para lograr estándares de igualdad de género en la organización interna de las empresas y sociedades con participación estatal.

La implementación de los “Lineamientos para la igualdad de género en Empresas y Sociedades del Estado” reafirma la posición del Estado como garante de los derechos humanos e impulsor de la igualdad de género.

2) FUNDAMENTO

La construcción de una sociedad más igualitaria y la defensa de los derechos de las mujeres y de las personas LGTBI+ frente a toda forma de discriminación y violencia constituyen obligaciones de gobierno. Así, la articulación entre el Estado, los actores de la sociedad civil y el sector empresarial es fundamental para reducir las desigualdades de género que existen en las organizaciones públicas y privadas.

En dicho marco, la REPÚBLICA ARGENTINA suscribió, en el año 2000, la Declaración del Milenio de Naciones Unidas asumiendo importantes compromisos tales como la promoción del “trabajo decente” y la igualdad de género. Además, la Declaración afianza la convicción de que una sociedad más justa e inclusiva se construye garantizando el empleo digno, tanto en organizaciones públicas como privadas y con la participación de distintos actores y sectores como el sindical, las corporaciones empresariales y las asociaciones y colegios profesionales^[2].

Sobre el particular la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) 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. Enfatiza, además, que las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tienen un papel significativo para su logro.

Asimismo, se advierte en la comunidad internacional un creciente consenso, reflejado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, acerca de que alcanzar la igualdad de género y la participación plena de las mujeres y personas LGTBI+, tanto en la esfera pública como privada, es fundamental para acelerar los resultados del desarrollo sostenible. La articulación entre el sector público y el privado resulta central para la construcción de una agenda innovadora que tenga a la inclusión y la igualdad como fuente de crecimiento.

Al respecto, los indicadores laborales básicos en la REPÚBLICA ARGENTINA señalan con claridad que la participación de las mujeres y de las personas LGTBI+ en el mundo del trabajo es mucho más limitada que la de los varones. Sin embargo, estos indicadores son construidos a partir de una variable de sexo binaria, lo que los torna estrechos para reflejar cabalmente la situación laboral de quienes no se encuentran representados por estas categorías.

Debe tenerse presente que además de brechas en los niveles de ingresos, existen barreras para la participación de las mujeres y de las personas LGTBI+ en determinados empleos y para el acceso a puestos jerárquicos, conocidos como fenómenos de segregación horizontal (paredes de cristal) y vertical (techos de cristal). A modo de ejemplo, cabe mencionar que mientras el OCHO COMA CINCO POR CIENTO (8,5%) de los varones ocupados tiene puestos de jefatura o dirección, solo el CUATRO COMA SIETE POR CIENTO (4,7%) de las mujeres alcanza ese nivel jerárquico.^[3]

Esta desigual participación de las mujeres y de las personas LGTBI+ en el mundo laboral se asienta en una serie de estereotipos de género por lo que es primordial avanzar en políticas que la reviertan. Cabe señalar que para ello resulta crucial abordar específicamente las violencias y el acoso por motivos de género en el mundo laboral.

Para las personas LGTBI+ la realidad en el mundo laboral contiene situaciones de mayor desigualdad, siendo común enfrentar discriminación por orientación sexual y/o identidad de género o su expresión, llegando en muchos casos a sufrir hostigamiento, acoso o violencia sexual. En relación con las personas travestis, transgénero y transexuales, la escasa información pública disponible sobre su situación laboral proviene de una prueba piloto del INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC) sobre la Encuesta Nacional sobre

Población Trans, Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans, llevada a cabo en La Matanza en junio de 2012. Los datos de ocupación evidenciaron una situación laboral precaria de elevada inseguridad e informalidad, en la que el VEINTE POR CIENTO (20%) de las personas encuestadas declaró no realizar ninguna actividad por la que obtenga dinero y el OCHENTA POR CIENTO (80%) restante expresó dedicarse a actividades vinculadas a la prostitución y otras actividades de precaria estabilidad y de trabajo no formal.

La información disponible sobre la proporción de mujeres en los directorios de las empresas con participación estatal indica que, a mayo 2019 (cf. CIPPEC)^[4], alcanzaba un escaso OCHO COMA CUATRO POR CIENTO (8,4%). Esta cifra es muy similar a la proporción de mujeres en directorios de empresas que operan bajo el régimen de oferta pública, OCHO COMA OCHO POR CIENTO (8,8%), pero inferior a la observada en altos rangos de la Administración Pública Nacional que es de un DIECINUEVE POR CIENTO (19%) a nivel Ministerios, un CUARENTA POR CIENTO (40%) a nivel Secretarías y un TREINTA Y OCHO POR CIENTO (38%) a nivel Subsecretarías^[5].

En relación con las tareas de cuidado, que es otro factor relevante a abordar para alcanzar la mentada igualdad en el ámbito laboral, cabe mencionar que la REPÚBLICA ARGENTINA aprobó, a través de la Ley N° 23.451, el Convenio N° 156 de la O.I.T., que busca garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen cubrir un empleo.

Así, tanto la normativa mencionada, como la contundencia de las estadísticas y el compromiso político asumido en pos de la igualdad, vuelven imperioso fijar los “Lineamientos para la Igualdad de Géneros en las Empresas y Sociedades del Estado”. Estas directrices constituyen estándares en cuanto a la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, la distribución de responsabilidades, los modelos de organización y otros aspectos tales como la publicidad y los servicios o productos que brinden.

Al incorporar la perspectiva de género en la estructura de gestión organizacional, los sujetos alcanzados adoptan medidas integrales que crean condiciones más justas para los trabajadores y las trabajadoras. De este modo, las empresas que opten por avanzar con la implementación de los Lineamientos para la Igualdad de Géneros en las Empresas y Sociedades del Estado trabajarán en detectar y eliminar brechas salariales de género; fomentar la composición paritaria de sus directorios; incrementar la participación de las mujeres y de la población LGBTI+ en posiciones de liderazgo y de toma de decisiones; desarrollar e implementar políticas para mejorar el equilibrio de la vida laboral y personal desde la corresponsabilidad en las tareas de cuidados; incrementar la presencia de mujeres y de personas LGBTI+ en ocupaciones tradicionalmente masculinas así como la presencia de varones en tareas feminizadas, erradicar el acoso sexual y la violencia por motivos de género en el lugar de trabajo, utilizar lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación institucional tanto interna como externa y promover a las mujeres y a las personas LGBTI+ en los negocios entre otras acciones.

3) PRINCIPIOS

a. Igualdad de trato y oportunidades

El Estado como accionista promueve la adopción y cumplimiento de políticas destinadas a garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades a todos y a todas las integrantes de las empresas, con el fin de lograr la igualdad de géneros en todas sus áreas.

La igualdad de oportunidades posibilita el desarrollo de carreras laborales satisfactorias para más personas en una

sociedad. Para el sector empleador, el beneficio es el acceso a una fuerza de trabajo más diversa y, por lo tanto, mejor calificada. Para los trabajadores y las trabajadoras, la igualdad de oportunidades se traduce en mayores posibilidades de desarrollo de carrera, de acceso a la formación profesional y a una remuneración justa teniendo en cuenta el compromiso asumido por el Estado a los fines de disminuir la brecha de desigualdad que existe por motivos de géneros.

b. Principio de no discriminación por motivos de género

El Estado como accionista promueve la adopción y cumplimiento por parte de las empresas de políticas destinadas a prevenir y erradicar toda acción u omisión que conlleve a la discriminación por motivos de género.

La discriminación laboral se define como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”^[6]. La discriminación puede manifestarse en la instancia o momento de acceso a un empleo –en la selección, en la convocatoria o cuando se arma un perfil o una solicitud–, cuando se desestiman candidatos o candidatas aun cumpliendo con los requerimientos necesarios; o por medio del despido injustificado o supuestamente “justificado” pero fundado en estereotipos o prejuicios.

La discriminación por razones de género se ejerce al valorar como superiores o inferiores determinados atributos asignados a lo femenino o lo masculino. Se trata de construcciones sociales que establecen un sistema tácito de jerarquías que ubica al varón en una posición de superioridad. Esto implica que varones, mujeres y personas LGBTI+ no ocupan el mismo lugar, ni son valorados o valoradas de la misma manera, ni tienen las mismas oportunidades, ni un trato igualitario en nuestra sociedad, lo cual relega a las mujeres y a las personas LGBTI+ a una situación de subordinación.

c. Principio de prevención y erradicación de la violencia por motivos de género

El Estado como accionista promueve la adopción y cumplimiento por parte de las empresas de políticas destinadas a prevenir y erradicar todo tipo de violencia por motivos de género en el ámbito laboral.

Para ello las empresas deben garantizar el diseño e implementación de medidas que se encuentren en consonancia con las disposiciones contenidas en la CEDAW, en la Convención de Belém do Pará, en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y en la Ley N° 26.485.

4) LINEAMIENTOS Y PROPUESTAS.

Lineamiento 1: Área de Género

Generar espacios institucionales para incorporar la perspectiva de género y diversidad a las políticas de la empresa. En este sentido se sugiere:

- A. Impulsar la creación de un área especializada en género y diversidad a cargo de la confección de un plan de trabajo que contemple los lineamientos descriptos en el presente documento.
- B. Impulsar capacitaciones en género y diversidad para todas las personas que forman parte de la empresa, incluidas aquellas que ocupan cargos jerárquicos.

- C. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación institucional tanto interna como externa incluyendo publicidades, productos y servicios que brinde la empresa, con especial atención en la no transmisión de estereotipos sexistas, promoviendo el trato digno y de respeto hacia las mujeres y las personas LGTBI+.
- D. Desarrollar un manual interno de utilización del lenguaje inclusivo.
- E. Desarrollar un sistema de comunicación institucional interno de información y sensibilización sobre la igualdad de género que incluya las medidas adoptadas y resultados obtenidos.
- F. Articular los lineamientos propuestos con las áreas internas de la organización para fortalecer la transversalización de la perspectiva de géneros y diversidad.
- G. Fomentar la incorporación del plan de trabajo diseñado en los procesos de monitoreo y auditoría de la empresa para dar cuenta de los avances y posibilidades de mejora.

Lineamiento 2: Tareas de cuidado

Adoptar medidas destinadas a la promoción de la corresponsabilidad de los trabajadores y las trabajadoras para el cuidado de personas dependientes a su cargo. En este sentido se sugiere:

- A. Promover licencias que contribuyan a la igualdad entre los géneros en la distribución de tareas de cuidado y la tarea doméstica con perspectiva de diversidad familiar; corresponsabilidad parental para el nacimiento, la adopción, parto múltiple y técnicas de reproducción humana asistida; licencia por enfermedades de hijas e hijos o personas a cargo, adaptación escolar, lactancia y gestación.
- B. Brindar un espacio de cuidado compartido o propio para las trabajadoras y los trabajadores o, de no existir estos, abonar plus por guardería.
- C. Fomentar la creación de espacios de lactario que contemplen las medidas de seguridad e higiene correspondientes.

Lineamiento 3: Inclusión

Adoptar políticas de promoción para la inclusión de mujeres y de personas LGTBI+. En este sentido se señala:

- A. Respetar un principio de composición que contenga a todas las identidades de género para la conformación del Directorio, del órgano de administración o del órgano de fiscalización, según el caso, conforme lo establecido en la Resolución General N° 34/20 de la Inspección General de Justicia.
- B. Propender a la aplicación del inciso precedente para miembros representantes del Estado en el Directorio, en el órgano de administración o en el órgano de fiscalización, según el caso.
- C. Promover la paridad de género en todas las áreas de la empresa.
- D. Realizar un relevamiento de cantidad de mujeres y de personas LGTBI+ por área, y que ocupan puestos jerárquicos.
- E. Realizar un relevamiento de cantidad de mujeres y de personas LGTBI+ que fueron ascendidas durante los últimos CUATRO (4) años.
- F. Impulsar la participación de personas LGTBI+ en los espacios de toma de decisión y en puestos de jerarquía.
- G. Brindar una oferta formativa interna que facilite a las mujeres y a las personas LGTBI+ el acceso a puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas, focalizando en aquellos puestos de mayor

responsabilidad.

- H. Promover el acceso y la estabilidad laboral de personas transgénero y travestis a través de políticas inclusivas con base en la formación y en la capacitación de las áreas de Recursos Humanos, que contribuyan a erradicar las barreras de discriminación, transfobias/transodio y violencia laboral.
- I. Fomentar la publicación de vacantes laborales en los canales oficiales que cada empresa determine, con perspectiva de género e inclusión integral, publicitadas de manera visible y clara para garantizar los máximos niveles de participación posibles.
- J. Impulsar que las convocatorias permitan a los y las postulantes combinar las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y el nombre de pila elegido por razones de identidad de género, de conformidad con la Ley N° 26.743.

Lineamiento 4: Prevención y erradicación de las violencias por razones de género

Adopción de medidas tendientes a prevenir y erradicar las violencias por razones de género dentro del ámbito laboral. En este sentido se sugiere:

- A. Impulsar la creación y/o adecuación de protocolos para prevenir y erradicar la violencia, el acoso y maltrato por razones de género en el ámbito laboral.
- B. Fomentar mecanismos de acceso efectivo a la presentación de quejas y denuncias para las víctimas de violencia laboral por razones de género.
- C. Fomentar mecanismos de protección de la víctima y de los o las testigos.
- D. Fomentar mecanismos de implementación de los protocolos establecidos.
- E. Promover en el área de género un sector conformado por personal capacitado para contener y asesorar a las mujeres y a las personas LGBTI+ víctimas de violencia en el ámbito laboral.
- F. Procurar acciones de concientización, prevención, erradicación y formación en materia de violencias por razones de género en el ámbito laboral.

[1] La Ley N° 24.156() en su artículo 8º, inciso b) detalla que las empresas que forman parte del Sector Público Nacional son: “Empresas y Sociedades del Estado que abarca a las Empresas del Estado, las Sociedades del Estado, las Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, las Sociedades de Economía Mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias”.

[2] Declaración del Milenio, Organización de Naciones Unidas, 2000.

[3] “Las brechas de género en Argentina. Estado de situación y desafíos”. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía, en base a datos EPH, INDEC, 3er trimestre 2019, en población urbana ocupada de 14 años y más.

[4] “¿Quiénes dirigen las empresas públicas en Argentina? Recomendaciones para fortalecer los mecanismos de designación de sus directorios”. CIPPEC. Mayo 2019: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/213-DPP-GP-Quienes-dirigen-las-empresas-publicas-en-Argentina-Jimena-Rubio-y-Paula-Nu%C3%B1ez-mayo-2019.pdf>

[5] Observatorio de las elites CITRA-CONICET-UMET. Mayo 2020 <https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/06/2020-informe-9-Observatorio-de-las-Eli tes.pdf>

[6] “Construir futuro con trabajo decente. Igualdad de oportunidades”. Programa Explora. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, Organización Internacional del Trabajo: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf