



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Resolución firma conjunta

Número:

Referencia: EX-2021-18621823--APN-GAL#CNV - RESOLUCIÓN CONJUNTA MMGYD - CNV S/GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE CAPITALES

VISTO el Expediente N° EX-2021-18621823--APN-GAL#CNV, caratulado “PROYECTO DE RESOLUCIÓN CONJUNTA MMGYD - CNV S/GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE CAPITALES”, del registro de la Comisión Nacional de Valores, la Ley de Ministerios N° 22.520 (t.o. 1992) sus modificatorias y complementarias, la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831, la Resolución del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD N° 220 de fecha 28 de septiembre de 2020, y

CONSIDERANDO:

Que el Estado Nacional ha asumido compromisos internacionales a través de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por Ley N° 23.179 (B.O. 3-6-1985), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, aprobada por Ley N° 24.632 (B.O. 9-4-1996), las cuales proveen el marco normativo que responsabiliza al Estado en generar políticas públicas que consideren la perspectiva de género, tanto en su diseño, como en su implementación y evaluación.

Que, por otro lado, nuestro país asumió el compromiso de trabajar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, entre los cuales se encuentra el correspondiente a la igualdad de género –objetivo N° 5-, el cual requiere de la articulación y compromiso de los diferentes actores de la sociedad para su efectiva implementación.

Que, en un orden afín, el Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo –Convenio 190–, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019, fue aprobado por Ley N° 27.580 (B.O. 15-12-2020).

Que el citado Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, afirmando que estas problemáticas constituyen formas de violación a los derechos humanos, con especial

gravedad cuando se producen por razones de género.

Que, por su parte, la Comisión Nacional de Valores (CNV) es una entidad autárquica, cuyas relaciones con el Poder Ejecutivo nacional se mantienen por intermedio del Ministerio de Economía de la Nación Argentina, que tiene entre sus funciones principales la de promover la participación en el mercado de capitales de todos los actores de la economía, fortalecer los mecanismos de protección de inversores, propender a la creación de un mercado de capitales federalmente integrado y a la inclusión financiera.

Que, conforme establece la Ley N° 26.831 (B.O. 28-12-2012), la CNV regula a las personas humanas y jurídicas que *“desarrollen actividades relacionadas con la oferta pública de valores negociables, otros instrumentos, operaciones y actividades contempladas en la presente ley y en otras normas aplicables, que por su actuación queden bajo competencia de la Comisión Nacional de Valores”*.

Que, por su parte, el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 7 (B.O. 11-12-2019), modificatorio de la Ley de Ministerios N° 22.520 (B.O. 23-12-1981) creó el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGYD), respondiendo al compromiso asumido con los derechos de las mujeres y diversidades, frente a toda forma de discriminación y violencia, y en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas, sin establecer jerarquías entre las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, siendo estos objetivos prioritarios de gobierno.

Que, en tal sentido, le corresponde al MMGYD conocer y opinar en lo *“inherente a las relaciones humanas respecto del diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales en materia de políticas de género, igualdad y diversidad”* (cfr. artículo 23 ter, Ley N° 22.520).

Que, asimismo, se faculta al MMGYD a *“[e]ntender en el desarrollo de las acciones tendientes al cumplimiento de la normativa vigente y a la identificación de necesidades de adecuación y actualización normativa en materia de políticas de género, igualdad y diversidad”* (cfr. artículo 23 ter, inciso 3, Ley N° 22.520) y *“en la articulación de acciones con actores del sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil en materia de políticas de género, igualdad y diversidad”* (cfr. artículo 23 ter, inciso 7, Ley N° 22.520).

Que el MMGYD es el organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485 (B.O. 14-4-2009).

Que, en consecuencia, tiene entre sus funciones impulsar las estrategias, planes, programas y proyectos de asistencia a las personas en situación de violencia por razones de género, teniendo como objetivo la creación de políticas públicas estratégicas que aborden integralmente la problemática.

Que la Ley N° 26.485 establece entre sus objetivos promover y garantizar el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; y las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.

Que, por su parte, la Ley N° 26.743 (B.O. 24-5-2012) establece el derecho al reconocimiento, trato, identificación y libre desarrollo de las personas, conforme su identidad de género.

Que, en ejercicio de sus respectivas competencias, la CNV y el MMGYD suscribieron el 17 de diciembre de 2020

un convenio marco de cooperación técnica recíproca para desarrollar una línea de trabajo conjunto, mediante el cual persiguen, entre otros objetivos, el desarrollo de políticas que incorporen la problemática de género de manera transversal y que tiendan a la eliminación de las violencias de género en toda la cadena de valor del mercado de capitales; es decir, en todo el proceso de emisión, intermediación e inversión de valores negociables para la obtención de capital direccionado a financiar empresas y proyectos de la economía real, incluyendo la integración al mercado de capitales de la economía productiva de pequeña escala, y promoviendo la inclusión financiera para el desarrollo socioeconómico de las mujeres y diversidades y la reducción de las desigualdades en el mercado de capitales.

Que el desarrollo y el fortalecimiento de la perspectiva de género a nivel organizacional responden a la necesidad de contar con espacios de trabajo más inclusivos y libres de violencias, donde las personas puedan desarrollar sus talentos y capacidades en la construcción de sus trayectorias laborales.

Que es en ese sentido que el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Mundo del Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar" del MMGYD, creado por Resolución N° 220/2020 (B.O. 30-9-2020) brindó asistencia técnica a la CNV en el diseño de una encuesta voluntaria para el diagnóstico en materia de igualdad de género, diversidad y violencias por motivos de género en los espacios de trabajo de los sujetos bajo la competencia de la CNV.

Que en el mismo marco de cooperación técnica se elaboró la "Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales" que tiene por objetivo general reducir las brechas y segmentaciones que constituyen la desigualdad estructural entre los géneros, a través de la incorporación de buenas prácticas hacia adentro de las organizaciones.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 19 de la Ley N° 26.831 y 23 ter, incisos 3 y 7, de la Ley N° 22.520, texto ordenado por Decreto N° 438/92.

Por ello,

EL MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD

Y

LA COMISIÓN NACIONAL DE VALORES

RESUELVEN:

ARTÍCULO 1°.- Apruébese la "Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales" que como Anexo (IF-2021-22100381-APN-GAL#CNV) forma parte integrante de la presente Resolución. El objetivo general de la Guía es contribuir a la reducción de las brechas y segmentaciones que constituyen la desigualdad estructural entre los géneros en los espacios de trabajo de los sujetos bajo la competencia de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES.

ARTÍCULO 2°.- La presente medida no implica erogación presupuestaria alguna.

ARTÍCULO 3°.- La presente norma entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

ARTÍCULO 4°.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL,

archívese e incorpórese en el Sitio Web del Organismo www.cnv.gov.ar.

ANEXO

Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el ámbito del mercado de capitales

Índice de contenidos

Primera parte. Introducción

1. Presentación de la guía y objetivos. Marco normativo. Perspectiva de género.
2. Brechas de género en el mundo del trabajo y el mercado de capitales. El Código de Gobierno Societario.
3. Iniciativas de otros organismos
4. Autodiagnóstico. Encuesta voluntaria CNV.

Segunda parte. Recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales argentino

1. Valores de la compañía: promoción de la diversidad y el compromiso institucional con la igualdad de género.
2. Creación y fortalecimiento de un área de Género.
3. Inclusión y participación laboral. Contratación y selección de personal. Carrera profesional. El área de recursos humanos y su rol fundamental. Las búsquedas internas. Liderazgo y visibilización. El techo de cristal y las mujeres en los Directorios. Brecha salarial.
4. Política de cuidados y licencias. Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados. Otras propuestas para la promoción de la corresponsabilidad. Infraestructura de cuidados.
5. Abordaje y prevención de la violencia y acoso con motivos de género.
6. Capacitación y sensibilización en perspectiva de género. Masculinidades.
7. Lenguaje y comunicación inclusiva y/o no sexista. Actividades y obsequios.
8. Política de negocios e inversiones.

Tercera parte. Glosario

Primera parte. Introducción

1. Presentación de la guía y objetivos. Antecedentes normativos. Perspectiva de género.

La Comisión Nacional de Valores (CNV u Organismo) en ejercicio de sus funciones de inclusión y educación financiera y de contralor y promoción del desarrollo del mercado de capitales (MDC) y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD), organismo rector en materia de políticas de género, igualdad y diversidad, han asumido el compromiso de visibilizar y transformar las desigualdades de género en la cadena de valor del mercado de

capitales. Esta decisión se enmarca en el compromiso del Estado Nacional de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas con el objetivo de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

En ese contexto, la presente guía de recomendaciones para la igualdad de género en el ámbito del mercado de capitales constituye una iniciativa de la CNV donde el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Mundo del Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar" del MMGyD prestó la asistencia técnica requerida a fin de lograr unos lineamientos robustos para contribuir a la reducción de las brechas y segmentaciones que constituyen la desigualdad estructural entre los géneros.

La incorporación de las mujeres y LGBTI+ al mundo del trabajo ha estado signada por diversas desigualdades, tanto en su acceso como en su permanencia y promoción. Tales desigualdades son producto de la forma en la que se establecen las relaciones sociales entre los géneros, la asignación de roles y la construcción de estereotipos que reproducen desigualdades entre ellos. Desde el análisis económico con perspectiva de género, observamos la existencia de brechas y segmentaciones que evidencian las posiciones de desventaja de las mujeres y LGBTI+ respecto de los varones. Resulta importante destacar que la situación de LGBTI+ es particularmente crítica, además de encontrarse invisibilizada en las estadísticas oficiales, que por ahora sólo relevan mujeres y varones y no otras identidades de género. Sin embargo, la evidencia da cuenta de que esta población experimenta importantes tasas de desempleo e informalidad y que se encuentra expuesta a constantes situaciones de discriminación y violencias por motivos de género y orientación sexual.

Siguiendo esta problemática y atendiendo al rol que ocupan las empresas del MDC en la sociedad, resulta recomendable la incorporación de la perspectiva de género en sus prácticas organizacionales y de negocios de modo que permitan disminuir las brechas de género existentes.

La presente Guía tiene como fin acercar a los sujetos bajo la competencia de la CNV un conjunto de recomendaciones para la implementación de la perspectiva de género a través de la incorporación de buenas prácticas hacia adentro de las organizaciones. El desarrollo y el fortalecimiento de la perspectiva de género a nivel organizacional responden a la necesidad de contar con espacios de trabajo más inclusivos y libres de violencias, donde las personas puedan desarrollar sus talentos y capacidades en la construcción de sus trayectorias laborales.

La paulatina adopción e incorporación de las recomendaciones para la igualdad de género desarrolladas en la presente guía contribuyen a alcanzar el objetivo de reducir la desigualdad de género en el mundo del trabajo y construir espacios libres de violencias donde se propicie el pleno desarrollo de las personas.

Marco normativo de las recomendaciones para la igualdad

La Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, sancionada en el marco de los compromisos internacionales asumidos por nuestro país a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará” dan el marco normativo que responsabiliza al Estado de generar políticas públicas que consideren la perspectiva de género, tanto en su diseño, como en su implementación y evaluación. Cabe señalar que los instrumentos internacionales deben ser aplicados en armonía con los Principios de Yogyakarta elaborados por las Naciones Unidas, que refieren a la interpretación de la legislación internacional de derechos humanos sobre las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Es por esta razón que la presente guía hace referencia a la inclusión de mujeres y LGBTI+.

A su vez, nuestro país asumió el compromiso de trabajar para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, entre los cuales se encuentra el N° 5 correspondiente a la igualdad de género. Este objetivo requiere de la articulación y compromiso de los diferentes actores de la sociedad para su efectiva implementación.

En adición a lo anterior, en noviembre de 2020 el Congreso de la Nación sancionó la Ley N° 27.580 por la cual la Argentina aprueba el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en junio de 2019. La norma reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, afirmando que estas problemáticas constituyen formas de violación a los derechos humanos, con especial gravedad cuando se producen por razones de género. Implica además un nuevo paradigma de derecho: a diferencia de la normativa existente hasta el momento, no trata la situación de violencia y acosos laboral como una cuestión bilateral, entre dos individuos, sino como un problema de la organización en donde ocurre. Esta mirada es fundamental para entender que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, específicamente, la violencia y acoso por razones de género, es una problemática arraigada a la cultura patriarcal y particularmente propia del modo de organización de la producción capitalista.

Por su parte, la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad mediante el Decreto N° 7/2019 modificatorio de la Ley N° 22.520 de Ministerios, da cuenta de la búsqueda y el compromiso del Estado Nacional por jerarquizar institucionalmente la perspectiva de género, a fin de garantizar los derechos de las mujeres y LGBTI+ en vistas a construir una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas.

En ese marco, mediante la Resolución N° 220/2020 del citado Ministerio se creó el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción “Igualar”, en el ámbito de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, con el objetivo general de

reducir las brechas y segmentaciones que componen la desigualdad estructural en el mundo del trabajo, el empleo y la producción para mujeres y LGBTI+, desde una mirada interseccional y de derechos humanos.

Por último, es importante destacar el Decreto N° 721/2020 de Cupo Laboral Travesti Trans a través del cual se garantiza un cupo mínimo del 1% de la totalidad de cargos para personas travestis, transexuales y transgénero. Si bien la norma sólo rige para el Sector Público Nacional, constituye un antecedente de relevancia en materia de inclusión laboral, apuntando a revertir la desigualdad estructural de género en el acceso al empleo.

¿Qué es la perspectiva de género y cómo proponemos implementarla?

Cuando hablamos de perspectiva de género nos referimos a todo análisis o marco teórico (de la sociedad, de un ámbito concreto, de una relación social) que tiene en cuenta las relaciones desiguales de poder y las características propias de una sociedad patriarcal. Este enfoque consiste en la comprensión de los factores socioculturales que hacen que, tanto mujeres como LGBTI+, se enfrenten a distintas dificultades que les ponen en desventaja frente a los varones.

Es imprescindible que la implementación de la perspectiva de género sea integral y para ello debe tenerse en cuenta que las relaciones sociales no sólo están atravesadas por el género, sino que también se encuentran afectadas por múltiples categorías sociales tales como la etnia, la edad, la orientación sexual, la clase social, la condición de discapacidad, la condición de migrante, entre otras. Se llama interseccionalidad al cruce de estas distintas categorías sociales en los sujetos. De esta forma es posible identificar y visibilizar las desigualdades que atraviesan a los distintos integrantes de una sociedad. La perspectiva interseccional es aquella que considera el conjunto de las categorías mencionadas en el análisis de la sociedad y su relación entre sí en las experiencias personales. Las personas no pueden ser definidas con base únicamente en el género, sino que están atravesadas por múltiples categorías sociales que marcan su experiencia en el mundo y es la comprensión de estas interseccionalidades lo que ayudará a dar cuenta de la mayor o menor vulnerabilidad a la que están expuestas. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en su Recomendación N° 28 define a la interseccionalidad en los términos expresados¹.

Pensémoslo de esta manera: en el proceso de búsqueda laboral, no se enfrentarán a las mismas dificultades una mujer que un varón; de la misma forma que no se enfrentarán a los

¹“La interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados parte... La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la raza, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres”.

mismos prejuicios una mujer blanca que una mujer racializada; no se enfrentan a los mismos obstáculos una mujer con discapacidad que una mujer que no la posee; y no se enfrentan a los mismos prejuicios una mujer trans que una mujer cisgénero².

2. Brechas de género en el mundo del trabajo y el mercado de capitales. El Código de Gobierno Societario.

Entender las desigualdades de género en la economía requiere problematizar lo que entendemos por “el trabajo”. Para ello, es indispensable considerar la organización social del cuidado (OSC) que da forma a la distribución sexual de los trabajos remunerados y no remunerados en nuestra sociedad. La OSC es la forma en que, de manera interrelacionada, las familias, el Estado, el mercado y la comunidad, producen y distribuyen el trabajo de cuidados (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014)³, evidenciando e identificando los elementos y dimensiones que provocan desigualdades, ya que, entre otras cosas, determina el tiempo disponible para que las personas puedan participar en el mercado laboral.

De acuerdo con la Encuesta de Uso del Tiempo elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Nación (INDEC) en 2013, el 76% de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas son realizadas por mujeres. De los resultados se desprende que 9 de cada 10 mujeres realizan trabajo doméstico y de cuidados destinando en promedio 6,4 horas diarias, en tanto que 6 de cada 10 varones lo hacen en un promedio de 3,4 horas diarias⁴. Para dimensionar la importancia de estas tareas en la economía, de acuerdo con un Informe realizado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación en agosto 2020, su aporte al PBI fue del 16% considerando el escenario previo a la pandemia⁵. Decimos que la OSC es desigual porque principalmente estas actividades recaen en los hogares y dentro de éstos, en las mujeres.

Estas desigualdades tienen como contraparte un acceso desigual al mundo del trabajo.

Indicadores	Mujeres	Varones	Brecha
-------------	---------	---------	--------

² Ver glosario.

³ Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014). “La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina”. ADC, CIEPP, ELA.

⁴ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Tercer trimestre 2013. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

⁵ Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto. Dirección de Economía, igualdad y Género. Ministerio de Economía, 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf

Tasa de Actividad	49,5%	68,7%	19,8 pp
Tasa de Empleo	43,9%	62,0%	18,1 pp
Tasa de desocupación	11,2%	9,7%	(1,5) pp
Tasa de subocupación	13,7%	10%	(3,7) pp
Ingresos	\$ 23.200	\$ 31.000	-25%

Fuente: EPH -INDEC I Trim. 2020

Tal como se observa en el cuadro precedente, las mujeres tienen una tasa de actividad de casi 20 puntos porcentuales menor que los varones, lo que refleja una menor participación de las primeras en el mundo laboral. Asimismo, la tasa de empleo es 18 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres. Es importante señalar que esa brecha se manifiesta desde la juventud, acentuándose a lo largo de la vida de las mujeres.

Además, las mujeres registran mayores niveles de desocupación y subocupación, lo que significa que no solo enfrentan mayores dificultades para conseguir trabajo, sino también para trabajar una jornada completa.

Estas condiciones más desfavorables para las mujeres en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en él se ven reflejadas en la brecha de ingresos: las mujeres perciben ingresos que, en promedio, son un 25% menores que los de los varones. Esto último se encuentra también vinculado a los fenómenos de segmentación. Por un lado, las mujeres y LGBTI+ se insertan en trabajos menos valorados y peor remunerados, sobre todo en aquellos trabajos considerados extensión del trabajo doméstico y de cuidados (empleadas domésticas, educadoras, enfermeras), mientras que los varones son mayoría en sectores como el transporte, la industria o la construcción. Este fenómeno, que implica la existencia de un conjunto de actividades altamente feminizadas mientras que otras se encuentran fuertemente masculinizadas, se conoce como segmentación horizontal o “paredes de cristal”. Por otro lado, la segmentación vertical o “techo de cristal” produce una escasa presencia de mujeres y LGBTI+ en los puestos de dirección y de toma de decisiones, ocupando los puestos de menor jerarquía.

A su vez, de acuerdo con un informe elaborado por la mencionada Dirección de Economía, igualdad y género⁶, basándose en una encuesta llevada a cabo en el año 2012 a la población travesti/trans, “El 20% de las personas encuestadas declaró no realizar ninguna actividad por la que obtenga dinero. El 80% restante expresó dedicarse a actividades vinculadas a la prostitución y trabajos informales de precaria estabilidad. El dato de cobertura de salud refuerza un panorama de fragilidad: el 80% no tiene obra social, prepaga o plan estatal”.

⁶ Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos. Dirección de Economía, igualdad y Género. Ministerio de Economía, 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

Estas cifras evidencian las dificultades a las que se enfrentan las mujeres y las personas travesti/trans en el ámbito laboral, tanto en la búsqueda de empleo como en la promoción en su carrera profesional y el acceso a puestos de decisión. Es por ello que resulta fundamental que la perspectiva de género sea incorporada en las políticas internas de las empresas.

Una mención aparte requiere el perfil educativo por género, ya que usualmente suele atribuirse como un factor explicativo de estas brechas los niveles educativos alcanzados tanto por mujeres como por varones. Los datos provistos por el INDEC al III Trimestre de 2019 indican que hay una diferencia porcentual de un punto favorable a los varones entre quienes tienen título secundario completo. Por su parte, un 35,2% de mujeres cuentan con título superior completo o incompleto, en tanto que en los varones el porcentaje es de 30,7%⁷. De esta manera, queda derribado el mito de que las mujeres están menos preparadas, en términos educativos, para acceder, permanecer y promover en el ámbito laboral que sus pares varones.

El mercado de capitales

Cada vez más compañías en el mundo reportan indicadores relacionados a cuestiones de género. La existencia de más información disponible se debe a que quienes invierten exigen cada vez más conocimiento de las empresas en las que invierten, como así también a los esfuerzos de los organismos reguladores por propiciar mayor transparencia y contar con información que permita diseñar políticas que tiendan a disminuir desigualdades.

De acuerdo con un informe de Refinitiv⁸ sobre brechas de género a nivel internacional en puestos de liderazgo de compañías en 2017 se incrementó en un 6% la cantidad de empresas que divulgaban el número de mujeres en cargos ejecutivos y en un 3% aquellas que hacían lo propio con la cantidad de trabajadoras mujeres respecto de 2013. El mismo informe muestra que en 2017, el total de mujeres en cargos de liderazgo fue de 18,07% (directoras), 13,35% en alta decisión (“*executives*”) y 26,41% en decisión media (“*managers*”). En tanto que las trabajadoras mujeres son casi el 35%. El sector Bancos y Servicios Financieros, ocupa el quinto lugar entre los sectores que más mujeres tienen como parte del personal, con el 49,4%. Pero al observar el porcentaje de mujeres en sus directorios, este es de 19,1%. Si bien la participación viene aumentando respecto de 2013, aún la brecha es muy grande.

En lo que respecta al caso argentino, y al MDC en particular, en los últimos años se han incrementado los esfuerzos por generar información desagregada por género que permita conocer el estado de situación de toda la cadena de valor.

⁷ Porcentajes calculados sobre la población de 25 años o más.

⁸ Refinitiv Insight: International Women’s Day. Insights from Company Reported Gender Metrics. Disponible en https://www.refinitiv.com/content/dam/marketing/en_us/documents/reports/international-womens-day-refinitiv-report.pdf

La CNV, desde el año 2017, realiza informes anuales que dan cuenta de la situación de las mujeres en el sector. De acuerdo con los datos relevados por CNV sobre conformación de directorios en la oferta pública de la CNV, en el año 2019, de 252 empresas con oferta pública de sus valores negociables, sólo el 50,4% tenía alguna directora mujer. A su vez, del total de puestos en directorios, sólo el 11,4% está ocupado por mujeres. Las empresas abiertas (emisoras de acciones) son las que menos mujeres tienen en sus órganos de administración. Las siguen las empresas que emiten obligaciones negociables. Las Pymes por su parte, son las que cuentan con mayor cantidad de mujeres en sus directorios.

En cuanto a las personas idóneas inscriptas en el Registro de Idóneos de CNV⁹, el 40% son mujeres¹⁰, en tanto que de acuerdo con datos provistos por Caja de Valores S.A., sólo el 30% de las personas accionistas de las empresas cotizantes son mujeres.

El Código de Gobierno Societario

En nuestro país, el Código de Gobierno Societario de la CNV¹¹, entre sus lineamientos para un buen gobierno corporativo recomienda, a las sociedades que hagan oferta pública de sus valores negociables, propiciar la composición de un Directorio diverso, estableciendo un criterio de diversidad amplio relativo al género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional.

En lo que respecta a disposiciones específicas sobre diversidad de género, el principio IX del apartado c) “Composición, nominación y sucesión del directorio” especifica que: “El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.” Asimismo, la práctica 13 establece que la diversidad de género resulta de especial relevancia, no solo considerando la composición del Directorio sino la equidad en la remuneración de sus miembros. También recomienda el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo.

Por su parte, Bolsas y Mercados Argentinos S.A. cuenta con un Panel de Gobierno Corporativo¹² en el que se encuentran listadas aquellas sociedades dispuestas a adoptar voluntariamente buenas prácticas de gobierno corporativo, adicionales a las que surgen de la

⁹ Registro de Idóneos CNV. Disponible en <http://www.cnv.gov.ar/sitioWeb/RegistrosPublicos/Idoneos>

¹⁰ Datos a agosto 2020, CNV.

¹¹ Aprobado por Resolución General N° 797. Disponible en <https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Prensa/Post/1334/1334actualizacion-del-codigo-de-gobierno-societario>

¹² Bolsas y Mercados Argentinos S.A. Panel de Gobierno Corporativo. <https://www.byma.com.ar/emisoras/panel-gobierno-corporativo-esp/>

normativa exigida por la CNV. Entre estos requisitos se encuentra la composición de un órgano de administración con diversidad de género.

3. Iniciativas de otros organismos.

La elaboración de guías y lineamientos de recomendaciones y buenas prácticas en relación a la temática de género se ha incrementado y hay diversas experiencias que ya han sido promocionadas por otros organismos de contralor.

Los lineamientos para la igualdad de género en las empresas y sociedades del Estado aprobados por medio de la Decisión Administrativa N° 1744/2020¹³ son un ejemplo de ello. Sus principios rectores toman como fundamento los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y, conforme surge del texto, constituyen un conjunto de buenas prácticas destinadas a la gestión de las empresas y sociedades con participación estatal. Su principal objetivo consiste en compendiar las expectativas que el Estado tiene en relación con la organización de las entidades para promover la transversalidad de la perspectiva de género. Estos principios consisten en orientaciones para lograr estándares de igualdad de género en dichas empresas y, entre ellos, se encuentran la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación por motivos de género y la prevención y erradicación de la violencia por motivos de género.

Recomiendan, entre otras cosas, crear áreas específicas de género, adoptar medidas que promuevan la corresponsabilidad¹⁴ en los trabajos de cuidado y la adopción de políticas de promoción para la inclusión de mujeres y LGBTI+.

Por su parte, el Banco Central de la República Argentina, mediante la Comunicación “A” 7100/2020¹⁵ incorporó este año en sus Lineamientos para el gobierno societario en entidades financieras, distintas recomendaciones relativas a la paridad de género y la gestión con equidad de género, entre otras, para que las entidades financieras adopten distintas medidas que promuevan la igualdad de género hacia adentro de sus organizaciones.

Por otro lado, la Inspección General de Justicia, en agosto de 2020, aprobó la Resolución General N° 34/2020¹⁶ que establece la composición de los órganos de administración y fiscalización de determinadas sociedades con la misma cantidad de miembros masculinos y femeninos, estableciendo un mínimo de un tercio de miembros femeninos.

4. Autodiagnóstico. Encuesta voluntaria CNV.

¹³ Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235305/20200924>.

¹⁴ Ver glosario

¹⁵ Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234689/20200908>.

¹⁶ Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233083/20200805>.

Realizar una evaluación previa es la manera más eficiente de comprender el estado de situación respecto de las desiguales condiciones a las que pueden estar expuestas las mujeres y LGBTI+ dentro de las empresas en la órbita de competencia de la CNV.

Con esta primera evaluación lo que se busca es identificar las brechas y desigualdades dentro de la compañía, así como también conocer las prácticas que contribuyen a que dichas inequidades se sostengan y reproduzcan. Por otra parte, las herramientas de autodiagnóstico son importantes para reconocer y evaluar los avances e identificar las prácticas que favorecen la igualdad dentro de la empresa.

Este autodiagnóstico debe realizarse abarcando todas las áreas de la empresa para detectar dónde se pueden estar generando discriminaciones. El objetivo es evaluar temas tales como la política de licencias, el abordaje de la violencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, la participación de mujeres y LGBTI+ en los distintos niveles y puestos de trabajo, el tratamiento que le da el área de recursos humanos a las contrataciones, la forma en que procede según esté tratando con un género u otro, así como también el nivel de formación y compromiso con la temática por parte del directorio y todo lo relacionado con las temáticas que se mencionan en los puntos de la presente guía.

La encuesta voluntaria sobre perspectiva de género en el mercado de capitales, que fue elaborada por la CNV para las entidades reguladas en el marco de su competencia, constituye un instrumento de autodiagnóstico con el cual comenzar a identificar el estado de situación hacia adentro de las sociedades. En relación con la encuesta, es importante aclarar que ella es de carácter voluntario y se completa a través de la carga de un formulario disponible en la Autopista de la Información Financiera (AIF). Asimismo, los datos individuales recabados en ella no serán divulgados a los mercados ni a las personas inversoras, sino que serán evaluados por la CNV para el diseño de políticas públicas dentro de su competencia y para la elaboración de estadísticas globales que posteriormente podrán ser difundidas.

Segunda parte. Recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales argentino

Con el objetivo de guiar a las empresas en la aplicación de la perspectiva de género, la CNV, como organismo de contralor del mercado de capitales argentino en conjunto con el MMGYD, organismo rector a nivel nacional en materia de políticas públicas de género, igualdad y diversidad, promueven una serie de recomendaciones a tener en cuenta en la actividad diaria de las sociedades.

1. Valores de la Compañía: promoción de la diversidad y el compromiso institucional con la igualdad de género.

La implementación de las recomendaciones desarrolladas en esta guía demuestra el compromiso de la sociedad o empresa en relación con la promoción de la igualdad de oportunidades con perspectiva de género. La inclusión de la promoción de la igualdad de género y el respeto por la diversidad en los valores de la compañía o en el Código de Ética es una manera de dotar de formalidad a este compromiso, incorporando esta visión de igualdad a la cultura interna de cada espacio de trabajo.

Puede reforzarse este compromiso también a través de la incorporación de la perspectiva de género en la cotidianidad de la empresa, como pueden ser recordatorios de fechas importantes y divulgación de información relacionada, así como también en los discursos que emiten quienes ocupan espacios de decisión y liderazgo.

2. Creación y fortalecimiento de un área de género.

Uno de los pasos fundamentales para abordar las desigualdades de género es que las empresas cuenten con un área especializada en cuestiones de género, diversidad y violencia y acoso por motivos de género, que puede funcionar en el área de recursos humanos o de manera transversal como un comité o una mesa de trabajo.

Dicha área debe contar con personal con conocimientos comprobables en la temática de género, diversidad y violencias de género. La misma puede diseñar un plan de acción que se centre en la promoción de la igualdad y diversidad y en la prevención de la violencia y acoso en el espacio laboral, así como impulsar capacitaciones o talleres en género y diversidad. Esto permitirá centralizar todo lo relativo a estos temas, así como también llevar un registro sobre las capacitaciones o talleres realizados, las consultas recibidas, y monitorear el progreso en la materia.

Asimismo, esta área puede constituir un espacio donde mujeres y LGBTI+ puedan acudir en caso de conflictos o violencias, lo que dará lugar a un mejor monitoreo del ambiente laboral y una respuesta o intervención adecuadas.

3. Inclusión y participación laboral. Contratación y selección de personal. Carrera profesional. El área de recursos humanos y su rol fundamental. Las búsquedas internas. Liderazgo y visibilización. El techo de cristal y las mujeres en los Directorios. Brecha salarial.

Adoptar políticas de promoción para la inclusión de mujeres y LGBTI+, implica adecuar la organización empresarial con el objetivo de eliminar las desigualdades de género en las diferentes instancias de la experiencia laboral. Lo anterior implica incorporar la perspectiva de género desde las instancias de reclutamiento y selección hasta la comunicación interna de la empresa, promoviendo la participación de mujeres y LGBTI+ en posiciones de liderazgo y de

toma de decisiones y, en general, promover la diversidad de género en todas las áreas de la empresa, reducir la brecha salarial por motivos de género, entre las más importantes.

Contratación y selección de personal

En relación con la contratación de personal resulta fundamental aplicar técnicas de búsqueda y selección libres de estereotipos que garanticen la igualdad de oportunidades y prevengan la discriminación.

En primer lugar, si las búsquedas se realizan a través de publicaciones en redes sociales o en sitios especializados, es importante que no contengan especificaciones que perpetúen estereotipos de género. Las descripciones de puesto no deben apuntar a un género y/o perfil físico en particular toda vez que así lo establece la prohibición de discriminar del artículo 17 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Se recomienda que estén redactadas en lenguaje neutro y/o inclusivo y, a su vez, que a los fines de postular se requiera a las personas candidatas la presentación de un curriculum vitae estandarizado que no contenga especificidades respecto de la edad o el aspecto físico¹⁷. Se desaconseja especialmente la solicitud de fotos.

Por otra parte, a los fines de promover la inclusión, se pueden incorporar en las búsquedas apartados que promuevan la diversidad de género en puestos o áreas en las que la distribución por género no se encuentre equilibrada.

Para la instancia de entrevistas, se recomienda que el personal a cargo reciba capacitación en temáticas de género. A su vez, es necesario diseñar protocolos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades evitando indagar en la vida de las personas postulantes en relación al estado civil, maternidad/paternidad, responsabilidades familiares y planificación futura, y cualquier otra cuestión que sea discriminatoria o estigmatizante. Además, se recomienda que los equipos de entrevistas que intervengan en todas las etapas cuenten con una composición diversa en términos de género.

Carrera profesional

Con respecto a la carrera profesional de mujeres y LGBTI+, aún persisten muchos obstáculos y barreras que entorpecen su promoción, como lo demuestra el hecho de que acceden en mucha menor medida a los puestos gerenciales y de dirección de las empresas.

Actualmente, a través de iniciativas de organismos reguladores y organizaciones privadas, se está incentivando y promoviendo una mayor incorporación de mujeres y LGBTI+ en áreas de la economía donde estas personas se encuentran subrepresentadas. Para que su incorporación se dé de manera orgánica, es necesario que vaya acompañada de políticas de

¹⁷ Para información sobre la elaboración de currículum neutros: <https://generoytrabajo.com/2021/01/19/curriculum-ciego/>

sensibilización, concientización y capacitación en cuestiones de igualdad de género, diversidad y violencia en los espacios de trabajo. Especialmente, deben llevarse a cabo estas tareas en el área de recursos humanos puesto que participa de los procesos de selección y contratación del personal. A su vez, resulta fundamental que las personas que ocupan puestos gerenciales y altos mandos estén capacitadas en estas temáticas ya que, al tener personal a cargo, recae sobre ellas una mayor responsabilidad.

En los siguientes párrafos se ahondará en lo que refiere al desarrollo y crecimiento en la carrera profesional de mujeres y LGBTI+ en el ámbito de la empresa con la idea de crear las condiciones necesarias para generar un espacio laboral ameno en el que las personas deseen estar, puedan desarrollarse y, además, evitar la fuga de talentos.

El área de recursos humanos y su rol fundamental

Lo primero a tener en cuenta es lo relativo al papel que cumple el área de recursos humanos de cada compañía. Debido a su función específica, es el área que participa activamente en todas las etapas de la vida laboral del personal, desde la contratación hasta la desvinculación. Es por esta razón que también puede ser protagonista de la implementación de una política con perspectiva de género.

Esta área suele tener intervención en la generación de buenos climas laborales por lo que puede cumplir un papel fundamental a la hora de promover un cambio en la cultura empresarial. La promoción de una política basada en la igualdad de género puede comenzar a darse en el momento mismo en que ingresan personas nuevas a la compañía incorporando la temática de género en la inducción.

A su vez, al estar a cargo de la comunicación entre la empresa y su personal, puede generar espacios de diálogo donde las mujeres y LGBTI+ puedan expresar libremente sus vivencias en el ámbito del trabajo. Esto permitiría que en casos en los que se presenten conflictos y existan protocolos adecuados, se puedan lograr soluciones eficaces.

Con la idea de que el área de recursos humanos pueda cumplir sus funciones con un enfoque de género y diversidad, es imprescindible que el personal que integra el área reciba capacitación en las temáticas. No solo para hacer su trabajo cotidiano, sino también para replicar estos conocimientos hacia adentro de la empresa.

Las búsquedas internas

En relación con la publicación de las búsquedas, es fundamental que no se asigne un género determinado al puesto que se busca cubrir ni al área que se busca completar. Por ello es importante prestar especial atención al lenguaje utilizado, tanto en los anuncios publicados como

el que se usará en las entrevistas y demás etapas de la selección. Estas pautas son las mismas que deben aplicarse en las búsquedas de personal que se hacen hacia afuera de la organización.

De la misma forma que se recomienda no asignar un género determinado a un puesto, no es recomendable relacionar un determinado género con una modalidad de trabajo determinada. Un ejemplo de esto puede ser que cuando un trabajo requiera realizar muchos traslados, no debe presumirse que una mujer no podría hacerlo por las responsabilidades de cuidado que pudiesen recaer sobre ella en su familia.

Del mismo modo, a los fines de igualar las oportunidades de personas que tienen a su cargo una cantidad muy elevada de trabajo de cuidado, se recomienda adoptar modalidades de trabajo que promuevan su inclusión y permanencia en los puestos tales como el teletrabajo o el horario flexible. Es importante destacar que la implementación de estas modalidades tiene que encontrarse atada a una política de profunda corresponsabilidad en los trabajos de cuidado en el ámbito del hogar, siendo orientadas hacia todas las personas trabajadoras de la empresa, para que no constituya un factor que profundice la desigualdad de género al interior de esta.

Promover la perspectiva de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados, promoviendo que los varones asuman dichas tareas y reduciendo así la feminización que históricamente presentan, constituye una herramienta adicional pero central para reducir las desigualdades de género en lo que respecta a las posibilidades de desarrollo profesional.

Mencionamos que no se debería asignar un puesto, un área o una modalidad de trabajo a un género en particular, sin embargo, si lo que buscamos es lograr una paridad de género en las distintas áreas de las compañías, se puede implementar una suerte de medida afirmativa y orientar intencionalmente las búsquedas laborales a géneros que se encuentran subrepresentados.

En vinculación con lo anterior, se recomienda brindar una oferta de formación interna o capacitación laboral, que facilite a las mujeres y LGBTI+ el acceso a puestos de trabajo donde se encuentren subrepresentadas. Observamos que pueden haber puestos que suelen estar destinados a varones y que por esa razón existe una tendencia a compartir los aprendizajes y experiencias adquiridas mayormente entre ellos mismos, especialmente aquellos puestos de mayor responsabilidad y remuneración.

Liderazgo y visibilización

Vivir en una sociedad patriarcal implica que las percepciones de las personas y relaciones interpersonales se encuentran marcadas por roles y estereotipos de género. Estos factores suelen estar divididos dicotómicamente. Por ejemplo, culturalmente asignamos la objetividad a los varones y la subjetividad a las mujeres, lo racional a los varones y lo emocional a las mujeres.

Cuando se evalúa qué persona debe ocupar un puesto jerárquico suele tenerse en cuenta la objetividad, el carácter y la frialdad como valores agregados y, como se suele vincular estos aspectos con los varones, las mujeres quedan excluidas de puestos de liderazgo porque priman los estereotipos.

Nos encontramos en un momento en el que los estereotipos de género están siendo fuertemente cuestionados y las dicotomías se encuentran en crisis, lo que está dando lugar a la promoción de nuevos liderazgos. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer. No existen reglamentaciones de paridad para las estructuras de las organizaciones y, aunque las hubiera, es muy importante generar un cambio cultural vinculado a las cuestiones de género.

Una manera de dar lugar a este cambio es hacer el ejercicio de cuestionar y dejar de lado los estereotipos y otorgar lugares de decisión a mujeres y LGBTI+. Visibilizar estos liderazgos, ya sea en equipos de trabajo, mesas de diálogos, comités o gerencias, genera un cambio en las percepciones, promueve un ambiente diverso e inspira a otras empresas y personas a seguir ese camino. Abrir estos lugares de liderazgos, además, permite dar lugar a que otras personas ocupen espacios tradicionalmente masculinizados.

Otro punto relevante en este apartado es el relativo a los espacios informales de toma de decisiones. En estas instancias fuera del espacio y horario laboral (tales como asados, partidos de fútbol o reuniones sociales de cualquier tipo) suelen darse conversaciones que atañen a todo el equipo y generalmente las mujeres quedan excluidas de lo allí resuelto. Es por esta razón que se recomienda desincentivar la toma de decisiones en el ámbito informal para garantizar que todas las personas que integran los equipos participen de las cuestiones que les competen.

El techo de cristal y las mujeres en los Directorios

Existe toda una variedad de obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y las diversidades en el ámbito laboral, lo que se verifica en su escasa participación en los directorios de las compañías.

Estos impedimentos, que son muy difíciles de visibilizar pero que repercuten directamente en la carrera profesional, están estrechamente vinculados a los estereotipos de género, a los prejuicios y a los roles tradicionalmente asignados. Estos preconceptos no tienen que ver únicamente con la maternidad, ya que en muchos casos las mujeres que no son madres o las que siéndolo tienen la capacidad de tercerizar los trabajos de cuidado, quedan excluidas de los puestos de dirección. El concepto de segregación vertical o “techo de cristal” da cuenta de los obstáculos a los que mujeres y LGBTI+ enfrentan para poder ocupar puestos jerárquicos en su carrera profesional.

Si bien, como ya mencionamos, el CGS establece una recomendación en relación con la diversidad en la composición de los directorios, se recomienda incorporar personas de géneros

distintos ya que esto promueve una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades y demuestra un fuerte compromiso de la compañía con la igualdad de género. Adoptada esta recomendación, el respeto por la diversidad puede generar un efecto contagio hacia el resto de la estructura de la sociedad.

Los cambios en esta dimensión distan de ser espontáneos, siendo generalmente producto de definiciones y compromisos adoptados en los espacios de decisión de las empresas. En ese sentido, se recomienda la adopción de objetivos concretos en términos de participación. Una forma de abordar lo anterior es fijarse metas de incrementos en la participación para un determinado periodo de tiempo, o la implementación progresiva a través de metas intermedias, adoptando determinado porcentaje como piso transitorio en torno a avanzar hacia una paridad efectiva en los espacios laborales de toma de decisiones.

Brecha salarial

Las condiciones más desfavorables para las mujeres en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en él se ven reflejadas en la brecha de ingresos entre los géneros. Como mencionamos previamente, las mujeres y LGBTI+ se insertan en actividades menos valoradas económicamente, generalmente asociadas a trabajos de cuidado y estereotipos de género.

Por una parte, estos fenómenos suelen replicarse al interior de las empresas, donde los puestos asociados a trabajos de cuidado son ocupados principalmente por mujeres y LGBTI+. Por otra parte, como ya mencionamos, las mujeres y LGBTI+ enfrentan el llamado “techo de cristal”, que implica una escasa presencia en puestos jerárquicos y de dirección.

Esta dificultad para distribuir socialmente los trabajos de cuidado, así como los fenómenos de segmentación horizontal y vertical, atentan contra el desarrollo profesional de mujeres y LGBTI+, reflejándose en las brechas de ingresos provenientes del trabajo remunerado.

En ese sentido, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Relevamientos sobre remuneraciones promedio de las personas empleadas por género y jerarquía ocupacional a fin de identificar la existencia de brechas de ingresos al interior de la empresa, dónde se generan y cuáles son sus causas.
- Cumplimiento de igual remuneración por trabajo de igual valor, entendidos estos por trabajos similares o idénticos.
- Relevamientos sobre la existencia de segmentación horizontal al interior de la empresa, en relación con la existencia de áreas y tareas con escasa diversidad de género vinculada a los estereotipos de género.
- Las políticas de licencias y de organización de las tareas de cuidado, no deben atentar contra la estabilidad y proyección de la carrera profesional de las personas empleadas en la empresa. En esa dirección, las mencionadas modalidades de teletrabajo y el horario flexible

brindan alternativas a las personas que tienen una importante carga de trabajo de cuidados. No obstante, es fundamental para no lograr el efecto contrario al buscado, que el desarrollo de estas modalidades sea para todo el personal, en el marco de promoción de una política profunda de corresponsabilidad en el trabajo de cuidado.

4. Política de cuidados y licencias. Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados. Otras propuestas para la promoción de la corresponsabilidad. Infraestructura de cuidados.

Los datos presentados en el apartado “brechas de género en el mundo del trabajo” revelan que, si bien hace décadas que las mujeres están incorporándose paulatinamente al mercado laboral, no sucede lo mismo en cuanto a la participación de los varones en el trabajo doméstico y de cuidados. Si bien, en los últimos años se observa que los varones están asumiendo mayores responsabilidades en estas tareas (sobre todo en las edades más jóvenes y en los estratos medios) las desigualdades son visibles y en muchos casos no hay aprovechamiento de políticas y beneficios provistos por las empresas -cuando existen- por lo que resulta indispensable que la cultura organizacional propicie, con políticas explícitas de concientización, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico por parte de los varones.

Si bien la Ley de Contrato de Trabajo incluye la protección a la maternidad, en muchas ocasiones refuerza y reproduce estereotipos de género. Por lo tanto, aunque la normativa pareciera ser neutral al género, un análisis desde esta perspectiva visibiliza las consecuencias desiguales de su aplicación entre los géneros y los efectos discriminatorios que puede tener. Si bien no es responsabilidad de las empresas modificar la normativa vigente, se pueden generar políticas y prácticas organizacionales superadoras que permitan compensar y transformar los efectos adversos de la legislación vigente.

Licencias

En lo que respecta a las licencias, presentamos a continuación aquello que se deduce de la legislación vigente y algunas propuestas que podrían considerarse para mejorar la igualdad en este sentido. Algunas de las propuestas ya han sido implementadas en empresas, en el ámbito provincial o en legislaciones de otros países.

Aclaremos que, si bien la normativa refiere a “madre”, “maternidad” o “personal femenino” sugerimos su interpretación incorporando una perspectiva que considere a LGBTI+. Por ello hemos incorporado los términos “persona gestante” y “persona no gestante” para contemplar todas las formas posibles de conformaciones familiares.

Tipo de licencia	Licencias - Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo	Propuestas para mejorar las prácticas empresariales más allá de la legislación
------------------	--	--

Licencia para personas gestantes	<p>El personal femenino tiene prohibido trabajar durante 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Tiene la opción de reducir la licencia anterior hasta 30 días y completarla luego del parto. (art. 177).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada reducida durante un período posterior a la licencia reglamentaria o la opción de reincorporación paulatina al trabajo para la persona gestante, ambas opciones con goce de salario completo. ▪ Extensión de licencias cuando se tiene más de un hijo o hija (por hijo o hija adicional). ▪ Licencia para las personas que recurren a técnicas de reproducción médicamente asistida.
	<p>La madre tiene la posibilidad de extender su licencia por un período de 3 a 6 meses, sin goce de sueldo (art 183).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer extensiva la licencia para personas gestantes. ▪ Contemplar la excedencia en casos de adopción.
Licencia para persona no gestante	<p>Dos días corridos para el progenitor varón (art. 158).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extender los días de licencia a las personas no gestantes. ▪ Exigir a las personas no gestantes que hagan uso de la licencia extendida. ▪ Ampliar licencia para casos de adopción.
Licencia por hijo o hija con discapacidad	<p>Seis meses posteriores a la licencia por maternidad, sin goce de sueldo, en caso de hijo o hija con Síndrome de Down (Ley N° 24.716 de Licencia especial por nacimiento de un hijo con Síndrome de Down). Aplica solo a la trabajadora mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extender la licencia a todos los casos o tipos de discapacidad (CCT). ▪ Como la licencia es sin goce de sueldo, adoptar política de remuneración mínima. ▪ Inclusión de la licencia para la persona no gestante.

Lactancia	Dos descansos de media hora para amamantar durante la jornada de trabajo, y por un período no superior a un 1 año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que, por razones médicas, sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado (art. 179).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar la extensión de los descansos. ▪ Extender el beneficio a más de 1 año de vida del niño o niña sin necesidad de alegar razones médicas, teniendo en cuenta la recomendación de la Ley N° 26.873 de Promoción de la lactancia materna que promueve la lactancia hasta los 2 años de vida. ▪ Permitir que la persona pueda elegir los horarios de descanso (incluso la posibilidad de entrar más tarde o terminar antes la jornada laboral).
-----------	--	--

Resulta necesario definir un conjunto de políticas y prácticas organizacionales que eviten reproducir los roles y estereotipos de género y que tiendan a distribuir más igualitariamente los trabajos de cuidados.

Los ámbitos empresariales son espacios de gran relevancia para transformar estas desigualdades. Para ello resulta fundamental transformar su cultura organizacional y educar y sensibilizar para que efectivamente se vayan modificando las prácticas reproductoras de desigualdades. Esto significa adoptar una política activa para promover la corresponsabilidad de tareas y para evitar que ello modifique o incida desfavorablemente en la carrera laboral. En ese sentido, la empresa debe asegurar que el personal no pierda su nivel, posición y/o antigüedad derivado de lapsos en los que se tenga que ausentar por uso de licencias.

Otras propuestas para la promoción de la corresponsabilidad

Además de las propuestas de ampliación de los derechos que la normativa argentina prevé, mencionamos a continuación otras propuestas para promover la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados:

- **Licencias parentales:** son aquellas que no están asociadas con el nacimiento, sino con la crianza. En algunos países del norte de Europa existen licencias de hasta dos años de duración que pueden tomar alternativamente las personas gestantes y no gestantes conjuntamente con estrategias para que efectivamente se cumpla la alternancia.

- **Teletrabajo:** la Ley N° 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo establece la posibilidad de incorporar al personal en la modalidad de teletrabajo. Se recomienda

el estricto respeto de la jornada laboral, puesto que puede interferir con el trabajo de cuidados y la vida personal. Asimismo, se recomienda que el uso de esta modalidad se instituya como política de la empresa para determinados puestos, ya que de ese modo el personal bajo esa modalidad no será excluido de la carrera profesional dentro de la empresa. También se recomienda el respeto por el artículo 9 de la ley en lo que se refiere a provisión de los elementos de trabajo, evitando así la reproducción de desigualdades estructurales entre el personal o las personas aspirantes. En relación con los cuidados, el régimen de teletrabajo contempla la posibilidad de que las personas trabajadoras tengan personas a su cuidado (menores de 13 años, personas con discapacidad, personas mayores). En estos casos establece el derecho a tener horarios laborales compatibles con estas tareas y el derecho a interrumpir la jornada de ser necesario. En protección de este derecho, la ley caracteriza la represalia u obstaculización del empleador como un acto discriminatorio pasible de responsabilidad penal. (art. 6)

- Flexibilidad de horarios: se recomienda que esta modalidad sea instituida como política de empleo, es decir que sea accesible a todo el personal bajo ciertas condiciones objetivas, como el caso de tener personas a cargo, de estar cursando estudios u otros. También se recomienda que se tengan en cuenta las cuestiones planteadas en torno a la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados para evitar que la flexibilidad horaria profundice la distribución desigual del trabajo de cuidados, ni que se convierta en obstáculo para la carrera profesional.

Infraestructura de cuidados

La infraestructura disponible para el trabajo puede ser motivo de desigualdades si no incorpora la perspectiva de género. Como destacamos en puntos precedentes, la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados es un elemento importante para lograr la igualdad de oportunidades.

A continuación, presentamos una serie de recomendaciones que colaboran en generar un espacio de trabajo más inclusivo respecto al género:

- Lactarios: La Ley de Contrato de Trabajo establece que las trabajadoras deben gozar de al menos dos descansos de media hora cada uno en el período de lactancia. Legalmente, estos descansos son adicionales a los que pueda gozar en períodos ordinarios, y no deben afectar la remuneración de la trabajadora. La Ley N° 26.873 de Promoción de la lactancia materna enfatiza la importancia de contar con espacios habilitados al efecto en los lugares de trabajo.

- Jardines materno-parentales¹⁸: La Ley de Contrato de Trabajo establece la obligación de contar con salas maternas y guarderías para hijos e hijas de hasta 6 años, según el

¹⁸ Si bien la Ley de Contrato de Trabajo refiere a “Guarderías”, optamos por utilizar el término “Jardín materno-parental”, institución que no se limita al cuidado de los niños y niñas en sus necesidades básicas de alimentación, sueño e higiene, sino que además ejerce una acción educativa planificada y sustentada en principios pedagógicos.

mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación. Adicionalmente, se prevé el reintegro optativo por gastos de guardería, para varones y mujeres. En ese sentido, en caso de que la empresa no cuente con esta infraestructura, abonar un plus para solventar los gastos por jardines materno-parentales, para personas gestantes y no gestantes, constituye una práctica tanto para la igualdad de género como para garantizar el derecho de los menores al cuidado.

5. Abordaje y prevención de la violencia y acoso con motivos de género.

El abordaje de la violencia en las empresas resulta de especial atención toda vez que en estos espacios suelen naturalizarse distintas formas de discriminación, prejuicios y violencias. Resulta particularmente traumático para las personas afectadas solicitar ayuda cuando no se cuenta con personal capacitado ni con instrumentos específicos que aborden la temática. Muchas veces, las víctimas no hablan por miedo a las consecuencias que puede acarrear una denuncia y las represalias que pueden llegar a recibir.

Según los datos recabados por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) respecto de las consultas recibidas, se desprende que “el 62% de las consultantes son mujeres, mientras que el 38% restante fueron realizadas por varones. De las mujeres que refieren haber tenido situaciones de violencia laboral, el 86% padeció violencia psicológica en el ámbito laboral, mientras que el 8% refirió haber sufrido violencia sexual y el 6% violencia física”¹⁹.

Por otro lado, una encuesta realizada por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)²⁰ respecto del acoso laboral que sufren tanto las mujeres como LGBTI+ demuestra que el 77% de las personas entrevistadas estuvieron expuestas a comentarios inapropiados sobre el cuerpo y/o la vestimenta y el 88% expresó haber recibido comentarios machistas, sexistas y/o discriminatorios. Asimismo, el 52% de las mujeres entrevistadas manifestó haber sido excluida de reuniones laborales o sociales que eran importantes para su objetivo laboral y el 68% manifestó que sus opiniones profesionales fueron denigradas o ignoradas; este porcentaje se eleva al 79% en el caso de las personas descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes. Finalmente, el 69% expresó haber recibido un trato diferencial respecto de sus compañeros varones, de acuerdo con la encuesta este número se eleva al 77% en el caso de las personas descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes.

La Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres define a la violencia laboral como una modalidad de violencia que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia

¹⁹ Plan Nacional de Acción Contra las Violencias 2020-2022. Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, 2020.

²⁰ Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina. ELA, 2019.

en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de tests de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.” (art. 6, inc. c).

El abordaje de las violencias debe hacerse teniendo en cuenta las formas de manifestación más invisibilizadas o naturalizadas hasta las más visibles. La Ley de Protección Integral a las Mujeres señala diferentes tipos de violencia, los cuales pueden acaecer en el ámbito laboral (art. 5). Por ello es importante brindar sensibilizaciones y capacitaciones en temáticas de género y realizar campañas y difusión de información.

Por otra parte, como mencionamos antes, la Argentina se encuentra suscrita al Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, afirmando que estas problemáticas son formas de violación a los derechos humanos, con especial gravedad cuando se produce por razones de género.

Asimismo, establece que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, afectando en particular a mujeres y LGBTI+, tanto en su acceso y permanencia al mercado de trabajo como en su progreso profesional. A nivel individual, la violencia y el acoso generan enormes daños sobre la salud psicofísica de las personas, ocasionando un impacto negativo en sus familias y en su entorno social, mientras que, al nivel de las empresas, afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso del personal, la reputación de las empresas y la productividad, produciendo pérdidas monetarias, de talento y daños económicos y sociales.

A los fines de dar respuesta a situaciones de violencia que puedan llegar a ocurrir en el ámbito laboral es fundamental contar con personal capacitado para el tratamiento de los casos. Asimismo, se recomienda especialmente la adopción de protocolos internos específicos para el abordaje de la violencia de género que consten de principios rectores que regulen la forma de atención, escucha, contexto y procedimiento ante casos de violencia.

Adicionalmente, se recomienda generar un registro o estadísticas sobre situaciones de violencia laboral en el ámbito de la empresa, a fin de contar con herramientas de utilidad para el monitoreo y la prevención de situaciones futuras de violencia de género.

Por último, se recomienda avanzar en la incorporación de la Licencia Especial por Violencia de Género. Actualmente este tipo de licencia se encuentra vigente para las personas trabajadoras de la Administración Pública Nacional, así como en diversas provincias y

municipios. Por su parte, si bien en la legislación nacional aún no se encuentran reguladas las licencias por violencia de género para las personas trabajadoras en relación de dependencia, diversas empresas del ámbito privado han avanzado en incorporarlas. La importancia de estas licencias con pleno goce de haberes, que pueden ser solicitadas por mujeres y LGBTI+, radica en brindar un acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, de modo de evitar que la persona que se encuentra atravesado una situación de violencia ponga en riesgo su fuente de ingreso al buscar protegerse.

6. Capacitación y sensibilización en perspectiva de género. Masculinidades.

Trabajar para eliminar la violencia de género requiere del compromiso de toda la estructura organizacional, por eso se recomienda capacitar, sensibilizar y concientizar a todo el personal con relación a las cuestiones de género desde una perspectiva interseccional.

En el ámbito público, la importancia de sensibilizar en esta temática está especificada en la Ley Micaela N° 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, que establece la capacitación obligatoria para todas las personas que trabajan en el Estado. La ley, entre otras cosas, busca concientizar al personal para generar espacios libres de violencia. Ella hace referencia a los tres poderes del Estado, sin embargo, este tipo de iniciativa puede replicarse voluntariamente en el ámbito privado. Capacitar en este sentido beneficia la convivencia laboral, colabora en el cuestionamiento de estereotipos de género, permite una progresiva eliminación de la violencia de género y da lugar a espacios de trabajo respetuosos, más igualitarios y diversos.

La capacitación en estos temas cobra mayor importancia en los altos mandos y en el área de recursos humanos debido a que están a cargo de la gestión de personal, la asignación de tareas, las licencias, la selección de personal para integrar equipos o mesas de trabajo, el abordaje de los conflictos, entre otros, que son determinantes para las posibilidades de incorporación y/o promoción de mujeres y LGBTI+.

Se recomienda que las capacitaciones y talleres de sensibilización en cuestiones de género sean obligatorios para todo el personal y tengan una periodicidad tal que generen un espacio de reflexión y de diálogo constante. A su vez, es importante que incluyan la distribución de material de lectura y utilicen recursos tales como videos, música, publicidades, entre otros.

Asimismo, se recomienda que los talleres o encuentros destinados al personal jerárquico se realicen separados del personal de línea. De esta forma los encuentros atienden a las necesidades particulares de cada sector y generan un mayor clima de confianza.

Por otro lado, son buenas herramientas para sensibilizar la distribución de material sobre las cuestiones de género por correos electrónicos periódicos o la utilización de cartelería, así como también invitar a personas u organizaciones especializadas a brindar charlas o talleres.

Los espacios e instancias de capacitación y sensibilización al interior de la empresa son una oportunidad para abordar la cuestión de las masculinidades, a partir de visibilizar, revisar y cuestionar las prácticas de la masculinidad hegemónica y promover masculinidades sin violencias.

Masculinidades

La construcción del género de las personas está determinada por los parámetros sociales y culturales de un determinado momento histórico. Las personas, a lo largo de nuestras vidas, incorporamos roles de género y formas de ser mujeres y varones. La masculinidad alude a la construcción de la identidad del sujeto hegemónico de un sistema patriarcal: el varón heterosexual. La masculinidad es la forma en la que los varones construyen su identidad a través de la incorporación de una serie de atributos, funciones y valores que se consideran propios de ese género.

La masculinidad hegemónica es un conjunto de características que una sociedad patriarcal espera que los varones incorporen a través de su educación y sociabilización. Pero la trampa de la masculinidad radica en que ningún varón puede cumplir todos esos mandatos al 100%.

Los mandatos de masculinidad más comunes son:

- Ser fuerte, valiente y protector
- Ser proveedor
- Poseer una marcada virilidad y potencia sexual inagotable
- Ser procreador
- Ser heterosexual

Este tipo de masculinidad es una presión que recae sobre los varones de evidenciar que no son mujeres, homosexuales, infantes o personas adultas mayores. Por un lado, esto implica demostrar una superioridad respecto del resto de las personas. ¿Por qué esto es importante? Porque para demostrar superioridad muchas veces los varones ejercen violencia sobre otras personas. Por otro lado, decimos que los varones necesitan demostrar esto, pero ¿a quiénes deben demostrarlo? Necesitan demostrarlo a otros varones.

Los mandatos de la masculinidad hegemónica hoy han sido puestos en crisis toda vez que están siendo cada vez más cuestionados y debatidos por los propios varones. Ello ha dado lugar a la construcción de lo que llamamos nuevas masculinidades.

La existencia de estos mandatos repercute también en los espacios de trabajo, teniendo como consecuencia el desarrollo de espacios de trabajo hostiles y discriminatorios para las mujeres y LGBTI+. Algunas expresiones de estos mandatos son los comentarios y los chistes sexistas y/o discriminatorios, las actitudes dominantes, la cosificación de las mujeres, entre otras.

Trabajar en la promoción de nuevas masculinidades hacia adentro de la empresa puede coadyuvar en la creación de ambientes laborales libres de discriminación. Cuestionar estos mandatos ayuda a eliminar las distintas expresiones de violencia de género generando un espacio de trabajo en donde predominen el respeto y la igualdad de oportunidades. A su vez, el trabajo de sensibilización puede derivar en una mayor participación de los varones en la corresponsabilidad de las tareas de cuidado.

7. Lenguaje y comunicación inclusiva y/o no sexista. Actividades y obsequios.

El lenguaje que utilizamos para hablar y la forma en que elegimos comunicar, resulta de especial relevancia a la hora de fomentar espacios de participación inclusivos. Por ello se recomienda prestar especial atención a la forma de dirigirse a las personas y las palabras que se utilizan para realizar comunicaciones tanto hacia adentro como hacia afuera de la empresa.

El lenguaje que usamos está estrechamente vinculado con la visión del mundo en el que vivimos. La utilización del masculino como genérico se incorpora junto con el aprendizaje de los usos del lenguaje y se corresponde con el androcentrismo de la sociedad: el varón como medida de todas las cosas. Sin embargo, no es cualquier varón, sino el varón blanco, heterosexual, cis, de mediana edad, con formación, y poder económico, cuya experiencia en el mundo se universaliza. Esta universalización de la masculinidad hegemónica es excluyente porque oculta la experiencia de muchas otras personas que no encajan en el estereotipo de varón universal. Esto ha generado dificultades en el reconocimiento de mujeres y LGBTI+ como sujetos plenos de derecho.

El lenguaje, “en tanto instrumento de transmisión y construcción de sentidos comunes, constituye una herramienta clave para visibilizar identidades, fortalecer la autonomía y garantizar los derechos. El uso del lenguaje no es neutral con relación a los géneros e identidades de género. Los cambios socioculturales de los últimos tiempos visibilizan estas cuestiones y ponen en tensión el uso del masculino como universal. En esta línea es necesario destacar que lo que el lenguaje no nombra, no existe. Por lo tanto, el hecho de usar el masculino singular en las comunicaciones, invisibiliza a mujeres y LGBTI+. El lenguaje no sexista, es aquel que no oculta, subordina, ni excluye la diversidad, sino que la visibiliza. Su uso tiene como objetivo promover la comunicación desde una perspectiva inclusiva e igualitaria. De esta forma permite visibilizar y desandar el sistema de jerarquías que la cultura ha establecido al usar el masculino como genérico universal.” (Manual “Tejiendo Matria” elaborado por el MMGyD)

Incorporar la perspectiva de género en la comunicación institucional tanto hacia adentro, en las comunicaciones internas, como hacia afuera, en la publicidad de productos y en las búsquedas laborales colabora en visibilizar todas las identidades presentes.

Recomendamos la utilización de un lenguaje que sea inclusivo o neutro, evitando utilizar el masculino como genérico. A continuación, destacamos las siguientes estrategias a adoptar e incorporar paulatinamente:

- Utilizar formas neutras tales como “personas que trabajan” en vez de “trabajadores” o “personas a cargo de las gerencias” en vez de “gerentes”;
- Utilizar carteles de señalización con lenguaje inclusivo (por ejemplo, para designar “gerencia” en lugar de “gerente”, “dirección” en lugar de “director”)
- Utilizar sustantivos colectivos tales como “la dirección”, “el personal”;
- Utilizar pares de femenino y masculino (desdoblamiento): ellas y ellos;
- Hablar de varones, mujeres y LGBTI+ o diversidades;
- No utilizar el masculino como genérico;
- Mencionar siempre a las mujeres y LGBTI+, incluso cuando formen parte de equipos con mayoría de varones;
- Reemplazar la -o- por la -e- o la -x- ejemplo: todos → todes/todxs;
- Evitar referirse a las mujeres con relación a sus vínculos con los varones: “la esposa de”, “la hija de”;
- Evitar referirse a las mujeres de manera infantilizante o peyorativa, como “las niñas”, o “las chicas”, o similares;
- Evitar todo tipo de comunicaciones que perpetúen estereotipos y/o roles de género: no utilizar expresiones como “las mujeres son todas hermosas”, “ellas son más sensibles”;
- Evitar aludir a un género cuando la situación no lo amerite;
- Evitar la utilización de estereotipos de género en las publicidades de sus productos: por ejemplo, las mujeres usan la tarjeta de crédito para comprar ropa, electrodomésticos, o alimentos, mientras que los varones la usan para pagar las vacaciones familiares;
- En las búsquedas laborales, usar lenguaje neutro que evite la referencia a un género determinado: “cargo de gerencia”, en vez de “gerente”. Evitar el uso del masculino como genérico: “abogado/a”, “contador/a”;

Para más información sobre utilización del lenguaje inclusivo recomendamos la Guía para una comunicación con perspectiva de género elaborada por el MMGyD.²¹

Actividades y obsequios

En relación con los regalos o premios, desaconsejamos hacer regalos sexuados, que perpetúen estereotipos de género o estigmaticen a ciertos grupos de personas, por ejemplo, flores

²¹ Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_una_comunicacion_con_perspectiva_de_genero_-_mmgyd_y_presidencia_de_la_nacion.pdf

o bombones a las mujeres y vinos o licores a los varones, o tratamientos estéticos o sesiones de spa para las mujeres y camisetas de fútbol para los varones. Los regalos o los premios deben ser iguales para todo el personal.

Por otro lado, respecto de las actividades extralaborales organizadas o avaladas por la empresa, se recomienda evitar realizar actividades, otorgar premios o regalos basándose en estereotipos. Promover que las actividades sean para todas las personas como por ejemplo convocar tanto a varones como mujeres y LGBTI+ a participar en los torneos de fútbol o cualquier otro deporte.

8. Política de negocios e inversiones.

En relación con la política de compras de la empresa, en las obras, bienes y servicios que se contraten, las empresas pueden contar con un esquema de proveedores que priorice o de preferencia a empresas lideradas por, o de propiedad de mujeres y/o LGBTI+, así como de empresas que posean paridad de género en sus directorios.

Asimismo, puede contemplarse que los productos o servicios desarrollados por la empresa tengan en cuenta las necesidades diferenciadas por género en caso de existir. Por otra parte, se debe evitar diferenciaciones en los productos ancladas en estereotipos de género, a fin de no reproducir los mismos.

Por otro lado, se recomienda trabajar sobre la cadena de valor en la que opera la empresa, lo que amplifica el impacto sobre la igualdad de género, a través de relevamientos y confección base de datos que permitan identificar a empresas lideradas por mujeres y LGBTI+, que se encuentren llevando adelante procesos que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo o que posean algún compromiso o certificación para la igualdad de oportunidades y/o de género. Esto permite no solo detectar y priorizar relaciones con empresas lideradas por mujeres y/o LGBTI+, sino trabajar en la incorporación de compromisos de igualdad y diversidad en las relaciones con proveedores, clientes, contratistas, es decir, entre los diferentes actores y actrices de la cadena de valor en la cual se inserta la empresa.

Política de inversiones

En el mercado local e internacional existen instrumentos financieros cuyos fondos son utilizados para financiar proyectos sociales, conocidos como “Bono social”. Los bonos sociales son definidos por la International Capital Market Association (ICMA) como *“cualquier tipo de bonos cuyos recursos serán exclusivamente utilizados para financiar o refinanciar, en parte o en*

*su totalidad, proyectos sociales elegibles, ya sea nuevos o existentes y que estén alineados con los cuatro componentes principales de los SBP”.*²²

Cabe destacar que los bonos sociales requieren de la existencia de un proyecto social y una población objetivo. En este sentido, dentro de los ejemplos de proyectos sociales a ser financiados por este tipo de bono se encuentra el avance socioeconómico y el empoderamiento (por ejemplo: acceso equitativo y control sobre activos, servicios, recursos y oportunidades; participación equitativa e integración en el mercado y la sociedad, incluida la reducción de la desigualdad de ingresos) y como ejemplo de población objetivo puede ser mujeres y LGBTI+.

En el último tiempo se han emitido Bonos Sociales de Género²³ cuyos fondos son utilizados, por ejemplo, para otorgar financiamiento exclusivo a mujeres que necesiten capital de trabajo y recursos para infraestructura productiva o para ampliar el acceso a financiamiento para las PYME lideradas por mujeres.

A nivel local, los bonos sociales son receptados por los Lineamientos para la Emisión de Valores Negociables Sociales, Verdes y Sustentables. Este tipo de instrumentos constituye una herramienta del MDC que puede ser utilizada para ampliar el acceso de mujeres y LGBTI+ al sistema productivo propiciando la igualdad de oportunidades.

Tercera parte. Glosario

Sociedad patriarcal: de acuerdo con Alegre y Serrano, la sociedad patriarcal o el patriarcado es “un sistema de dominación de los hombres sobre las mujeres que determina la subordinación y opresión de las mujeres. Lo que define a una sociedad patriarcal es que en los ámbitos de poder (político, económico, religioso y militar) los puestos clave se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de los varones, lo que genera relaciones de dominación sobre las mujeres (Legitimidad: Los cimientos del estado social, democrático y de derecho. Akal. 2020).

Androcentrismo: es la consideración del varón como modelo de lo humano para cualquier trabajo o investigación, es decir el varón como medida de todas las cosas invisibilizando al resto de la población. Cabe aclarar que el androcentrismo no toma como modelo cualquier varón sino un varón blanco, cisgénero, heterosexual, sin discapacidad, adulto pero joven, con formación y poder económico.

Sexo: Normalmente nos referimos al sexo como los aspectos biológicos y anatómicos de las personas, pero las características físicas de las personas son también construidas socialmente. Es

²² Para más información sobre bonos sociales consultar los Lineamientos para la Emisión de Valores Negociables Sociales, Verdes y Sustentables en Argentina, aprobados por Resolución General N° 788 de CNV, disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/320000-324999/321298/norma.htm>. La sigla “SBP” se refiere a los “Social Bonds Principles” aprobados por ICMA.

²³ Bono Social de Género Banistmo (Panamá) y Bono Social con equidad de Género de FIRA (México).

decir que en el análisis e interpretación de “cómo se ve un cuerpo” y, por ende, en su categorización, las expectativas sociales juegan un rol importante. Estudios sexuales desde los años 90 encontraron que el binarismo sexual (hombre/mujer o macho/hembra), imperante en nuestras sociedades occidentales, determina la modificación de la biología. Esto es así puesto que los sexos se consideran categorías cerradas, sin continuidades entre ellas. Entonces, una persona debe ser encuadrada dentro de alguna de las dos categorías aceptadas. Los estudios de género y el feminismo proponen romper con el binarismo que genera violencias y desigualdades. Más información al respecto: <https://agenciapresentes.org/2018/12/03/una-ley-para-proteger-los-derechos-humanos-de-las-personas-intersex/> y <https://www.pagina12.com.ar/229141-mutilacion-y-tortura-de-ninxs-y-bebes-en-la-argentina>

Género: de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud “El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”. Entonces el género es una construcción social y como tal estará condicionada por los patrones sociales y culturales de cada contexto. La Ley N° 26.743 de Identidad de Género entiende al género en estos términos.

Estereotipos de género: son prejuicios y preconceptos basados en generalizaciones respecto de las conductas y características que socialmente se atribuyen a los géneros y que tienden a marcar las diferencias y perpetuar los roles históricamente asignados a mujeres y varones. Dicho de otra manera, se trata de modelos de conductas, maneras de ser, de vivir y de deseos socialmente esperadas para varones y para mujeres. Los estereotipos de género suelen ser utilizados como justificación para llevar adelante prácticas discriminatorias. Estas prácticas no solo vienen de parte de las personas, sino que además son replicadas principalmente por los medios de comunicación, las instituciones y las normas.

Orientación sexual: “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género” (Principios de Yogyakarta).

Identidad de género: es “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (art. 2, Ley N° 26.743 de Identidad de Género). Cuando hablamos de **cisgénero** hacemos referencia a aquellas personas que se identifican con su género asignado al nacer, mientras que cuando hablamos de personas **trans** nos referimos a

aquellas personas que no se identifican con el género asignado al nacer respetando su identidad autopercebida.

LGBTI+: se trata de una sigla universal que se utiliza para hacer referencia a las distintas identidades de género y orientaciones sexuales. Son las iniciales de lesbiana, gay, bisexuales, trans, travesti e intersexual. El símbolo “+” hace referencia a que existen otras identidades de género y orientaciones sexuales que no están explícitamente incluidas en la sigla. Esta sigla es dinámica y el orden de las letras puede variar de acuerdo con cada país o comunidad. En la guía también usamos el término “diversidades” para referirnos a este colectivo.

Violencia de género: es “toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.” (art. 4° de la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres).

Trabajo doméstico y de cuidados: de acuerdo con Rodríguez Enríquez y Mazonetto son las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con discapacidades) y también de las personas que podrían auto proveerse dicho cuidado). Estas tareas recaen principalmente en los hogares y son en su mayoría realizadas por mujeres de forma no remunerada. De acuerdo con el INDEC (EUT, 2014) el 76% de las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas son realizadas por mujeres.

Corresponsabilidad de los trabajos de cuidado: hace referencia a los trabajos domésticos y, fundamentalmente, de cuidado de otras personas que se encuentran a cargo (ya sean menores o mayores de edad) y expresa que deben ser repartidos equitativamente a los fines de promover la responsabilidad compartida entre los géneros. En ese sentido entendemos que el personal jerárquico tiene un rol importante en la planificación de las licencias, promoviendo e igualando el uso de licencias para varones, mujeres y LGBTI+.

Persona gestante/no gestante: proponemos el uso de licencias para personas gestantes y no gestantes en línea con el reconocimiento de identidades de género y conformación de familiaridad diversa.