



Sello Igualdad





Índice

Introducción.....	3
Presentación.....	5
Objetivos específicos.....	5
Público destinatario.....	6
Beneficios para el público destinatario.....	6
Pautas para la obtención del Sello Igualdad.....	7
Glosario.....	26
Referencias bibliográficas.....	33



Introducción

Las desigualdades y violencias por motivos de género constituyen graves problemáticas sociales que requieren de respuestas políticas e institucionales urgentes a través de la implementación de acciones articuladas, sinérgicas y efectivas. Las cuestiones de género deben ser abordadas desde un enfoque integral ya que la desigualdad entre varones, mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binarios e identidades no heteronormadas (LGBTI+) es estructural y por lo tanto afecta todos los ámbitos en los que las personas desarrollan sus vidas.

Por tal motivo, resulta imprescindible que tanto organizaciones públicas como privadas asuman un rol activo y responsable en la construcción de un sistema que promueva las mismas oportunidades, la igualdad laboral y la prevención de la violencia por motivos de género en cualquiera de sus tipos y modalidades. Las diferencias salariales, la discriminación en el acceso a determinados trabajos y la atribución de roles de género son claros ejemplos de un problema sistemático que afecta en particular a mujeres y LGBTI+.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) contempla, dentro de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, a la igualdad de género y lo destaca, no sólo como un derecho humano básico para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, sino que además lo considera crucial para el desarrollo sostenible. Al respecto, señala que se ha demostrado una y otra vez que fortalecer la independencia de las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. Del mismo modo subraya que, si bien hay mayor cantidad de mujeres insertas en el mercado laboral, todavía persisten grandes desigualdades, y que a las mujeres se les niega sistemáticamente los mismos derechos laborales con los que cuentan los varones. La violencia por motivos de género y la explotación sexual, la distribución desigual del trabajo no remunerado -tanto doméstico como de cuidado de otras personas- y la discriminación en la participación y en la toma de decisiones en la vida pública son grandes obstáculos que se sostienen hasta nuestros días.

En función de lo anteriormente expuesto, resulta insoslayable e impostergable abordar el tema y avanzar en políticas públicas que promuevan la igualdad entre los géneros y la prevención de cualquier tipo de discriminación o violencia por



motivos de género, con el objeto de construir una sociedad más justa, inclusiva, igualitaria y solidaria para todas las personas que la integran.

En tal sentido, desde la Dirección Nacional de Calidad e Innovación Turística -del Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación- en conjunto con el Programa Nacional Igualar¹ -del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación-, se ha elaborado el “Sello Igualdad” con el fin de guiar a las empresas turísticas en la implementación de medidas que contribuyan a transversalizar la perspectiva de género y diversidad al interior de sus organizaciones.

Desde ambas carteras ministeriales acompañamos y abrazamos este compromiso con la firme convicción y decisión de contribuir a generar destinos turísticos más competitivos, sostenibles y socialmente respetuosos de la diversidad, en el marco de una convivencia igualitaria y plural.

1. Programa Nacional Igualar para la igualdad entre los géneros en el trabajo, el empleo y la producción; creado mediante la Resolución N°220 de fecha 28 de septiembre del 2020.



Presentación

El Sello Igualdad es una herramienta que forma parte del universo de Programas del Sistema Argentino de Calidad Turística - SACT- del Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación, y tiene como propósito promover buenas prácticas para la igualdad y la eliminación de la violencia por motivos de género dentro de las organizaciones turísticas.

Se trata de una iniciativa de política pública que se inscribe en el desafío que tiene el Estado Nacional de impulsar la transformación cultural por la igualdad y de brindar respuestas integrales a las problemáticas específicas que afectan a las mujeres y LGBTI+. En este sentido, es importante destacar que la violencia y la desigualdad por motivos de género no son problemas individuales o de un grupo particular sino que tienen consecuencias en toda la sociedad por lo que son de interés para el conjunto social. Si cuando hablamos de violencias por motivos de género comprendemos que la contracara es la igualdad, entonces las políticas y las prácticas de prevención y de abordaje tienen que estar acompañadas con políticas y prácticas de formación y de promoción de derechos.

Objetivos específicos

- ✓ Promover la sensibilización en materia de igualdad de género en todos los niveles de la organización.
- ✓ Mejorar el acceso, la permanencia y las condiciones de trabajo de todas las personas de la organización indistintamente su identidad de género y orientación sexual.
- ✓ Promover la igualdad de oportunidades en la ocupación de cargos jerárquicos en la organización.
- ✓ Promover la paridad de salarios entre todas las personas indistintamente su identidad de género y orientación sexual.
- ✓ Prevenir cualquier tipo de violencia por motivos de género.



- ✔ Generar y promover espacios libres de violencia por motivos de género.
- ✔ Promover entornos de trabajo basados en una gestión participativa e inclusiva.
- ✔ Fomentar el uso del lenguaje inclusivo hacia el interior y exterior de la organización.

Público destinatario

Está dirigido a organizaciones y prestaciones turísticas del territorio nacional, del sector público o privado, cualquiera sea su rubro, tamaño, localización y tipo de visitantes. Cabe aclarar que el Sello Igualdad no es aplicable en organizaciones unipersonales dado el perfil organizacional que requiere la íntegra aplicación de las pautas desarrolladas en el presente documento.

Beneficios para el público destinatario

- ✔ Entrega del distintivo Sello Igualdad, el cual podrá ser exhibido por las organizaciones turísticas distinguidas por el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación.
- ✔ Recursos humanos comprometidos con mejores capacidades y habilidades.
- ✔ Buen clima laboral con equipos de trabajo más satisfechos y productivos, con mayor lealtad y sentido de pertenencia.
- ✔ Fortalecimiento de la imagen corporativa y oferta del destino turístico.
- ✔ Prioridad en la difusión de las organizaciones distinguidas con el Sello Igualdad en las acciones de promoción realizadas por el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación.
- ✔ Prioridad en el otorgamiento de apoyos o asignaciones por parte del Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación.



Pautas para la obtención del Sello Igualdad

1. Compromiso organizacional

Incorporar dentro de la cultura de la organización principios y valores relativos a la igualdad de género y diversidad, en pos de promover la igualdad de trato y oportunidades, y la no discriminación.

Incorporar la perspectiva de género y diversidad dentro de la cultura de una organización implica, en principio, hacer una revisión de las prácticas diarias, de los comportamientos habituales y de las políticas laborales y reglamentos instaurados dentro de ésta con el objeto de detectar conductas discriminatorias que puedan estar adoptándose y/o replicándose en función del género de las personas que allí trabajan. Esta revisión debe servir para reflexionar sobre los roles y estereotipos asignados a las personas y poder trabajar el enfoque de género desde una perspectiva constructiva. La incorporación de la perspectiva de la igualdad de género supone una organización del trabajo que posibilite a todas las personas empleadas alcanzar su máximo potencial y ser recompensadas por ello justamente, sin discriminación de ningún tipo, al tiempo que permita incorporar las medidas necesarias para facilitar la corresponsabilidad y la organización de la vida laboral con la vida personal o familiar.

Una organización que se proyecte o se promueva como un espacio libre de discriminación por motivos de género, sea respetuosa de los derechos de todas las personas por igual y fomente la igualdad entre los géneros deberá impulsar, entre otros, los siguientes procesos:

- ✓ Climas de trabajo basados en el respeto hacia las personas que integran la organización, independientemente de su identidad de género y orientación sexual.
- ✓ Participación de todo el personal, a través de procesos de reflexión y escucha, a fin de construir criterios sólidos - con consenso previo - acerca de los modos óptimos de funcionamiento organizacional.
- ✓ Liderazgos democráticos y equilibrados desde una perspectiva de igualdad que impulsen la participación de todas las personas que integran la organización.



- ✓ Receptividad y sensibilidad hacia cuestiones inherentes a las problemáticas sociales contemporáneas, desde los puestos de liderazgo, extendiéndolo a todo el personal.

Este compromiso debe plasmarse y evidenciarse en las diferentes políticas y actuaciones de la organización y debe estar comunicado a todo el personal. Es recomendable utilizar herramientas de evaluación de estos procesos que permitan tener una idea clara acerca de la consecución de los objetivos propuestos, de cara a la incorporación de la perspectiva de género.

Algunas sugerencias para su implementación:

- ✓ Incorporar dentro de la política organizacional conceptos, objetivos y acciones concretas en pos de promover la igualdad de género dentro de la organización y comunicarlos a todo el personal.
- ✓ Establecer una planificación con objetivos de corto, mediano y largo plazo que permitan reducir las brechas de género identificadas dentro la organización.
- ✓ Gestionar y promover la capacitación y sensibilización constante en materia de igualdad de género dentro de la organización que involucre a todo el personal, incluyendo cargos jerárquicos.
- ✓ Generar y liderar procesos de escucha y recepción de problemáticas y dudas relacionadas con las desigualdades y violencias por motivos de género propiciando espacios de contención amigables y respetuosos.

2. Áreas de género

Conformar un departamento, programa, comisión u oficina de Igualdad de Género.

La finalidad de conformar este espacio es la de contribuir a la implementación efectiva de políticas con perspectiva de género y diversidad en pos de promover el cierre de las brechas y la igualdad entre todas las personas que forman parte de la organización. De este modo, las personas que lo integren deben tener el compromiso de la búsqueda activa de la igualdad y la reducción de las brechas entre géneros.



A su vez, esta área debe contar con la orientación y acompañamiento de la gerencia/dirección, la cual tiene la responsabilidad de dar asistencia técnica, ofrecer capacitación y brindar cualquier tipo de apoyo que resulte necesario para su funcionamiento y fortalecimiento.

Con respecto a su conformación, se sugiere que la misma esté compuesta, de-seablemente, por personal de la organización y debe contar con una coordinación designada por la gerencia/dirección. El papel de dicha coordinación es mantener informada a la gerencia/dirección de las acciones realizadas.

Entre las funciones que deben llevar a cabo, se sugieren las siguientes:

- ✓ Liderar la implementación del Sello Igualdad.
- ✓ Generar capacitaciones y sensibilizaciones sobre esta temática para todo el personal de la organización.
- ✓ Identificar las desigualdades de género, diseñar e implementar acciones dirigidas al cierre de brechas.
- ✓ Seguir y evaluar los objetivos y acciones tendientes a la igualdad de género en la organización.
- ✓ Recepcionar denuncias de violencia por motivos de género en el ámbito laboral.
- ✓ Aplicar el protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de violencia doméstica y laboral por motivos de género².

Sugerencias para su conformación:

- ✓ Seleccionar integrantes con idoneidad para conformar el área.
- ✓ Delimitar sus funciones.
- ✓ Establecer un cronograma de trabajo.

2. El diseño e implementación de herramientas para la prevención y actuación frente a casos de violencia por motivos de género se verá con detalle en el punto 9 de este manual.



- ✔ Documentar las funciones y el compromiso de las personas integrantes del área.

3. Capacitación del personal

Gestionar y efectuar capacitaciones y sensibilizaciones en Igualdad de Género en todos los niveles de la organización comenzando por la formación en los cargos jerárquicos.

La capacitación en igualdad de género involucra un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar cambios en el comportamiento organizacional. Es un proceso continuo que requiere la voluntad y el compromiso de todas las partes con el fin de crear ambientes de trabajo más inclusivos e igualitarios.

Es importante destacar que al momento de planificar las capacitaciones se debe priorizar su implementación en los cargos jerárquicos como así también en puestos vinculados con atención al público. Las capacitaciones pueden brindarse presencial o virtualmente dentro de la jornada laboral, por personal idóneo en la temática. En la actualidad es numerosa la oferta de cursos y talleres que pueden encontrarse de manera virtual ofrecida de manera gratuita tanto por organismos públicos nacionales o locales como por organismos no gubernamentales. Es recomendable indagar las distintas alternativas u opciones disponibles y escoger la que resulte más oportuna y beneficiosa para todas las personas involucradas, teniendo en cuenta, para ello, su disponibilidad horaria y los recursos necesarios.

El Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación tiene a disposición, dentro de su amplia oferta de cursos virtuales gratuitos y abiertos para toda la comunidad, el curso autogestionado "Turismo Responsable y Género". A través de sus sucesivos módulos se propone el reconocimiento de la historia de las luchas por la igualdad y una aproximación a la perspectiva de género y diversidad, con el propósito específico del sector como constructor de políticas públicas y empresariales para prevenir cualquier tipo de estereotipo o discriminación por motivos de género. Este y toda la oferta de cursos disponibles pueden encontrarse en la plataforma <https://campus.yvera.gob.ar/>.

Por su parte, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación cuenta con una serie de materiales descargables que abordan la temática y



pueden encontrarse en su página web: <https://www.argentina.gob.ar/generos/argentina-unida-contra-las-violencias-de-genero/materiales-descargables>

4. Contratación y promoción del personal

Evitar los sesgos de género durante el proceso de reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal.

En las sociedades actuales, el ejercicio del derecho al trabajo es lo que permite el desarrollo económico de las personas. El empleo –y lo que económicamente implica – es crucial para el acceso a la seguridad social, los bienes de consumo, los servicios y una vida sustentable, además del reconocimiento social que las actividades laborales conllevan.

A pesar de que en los últimos 20 años la inserción de las mujeres en el mercado laboral ha sido masiva y creciente en muchas regiones del mundo, en comparación con los varones, las mujeres continúan participando menos en la fuerza de trabajo productivo (es decir, remunerado), tienen mayores tasas de desempleo y, cuando logran acceder al trabajo remunerado, suelen verse obligadas a aceptar empleos de menor calidad y menor carga horaria.

En América Latina se percibe una desaceleración en el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo que se manifiesta particularmente en el grupo de mujeres pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) además señala que, en los últimos años, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a logros educativos no se han traducido en una mejora comprobable en su posición en el mercado de trabajo. Por su parte, el informe especial de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad” afirma que la crisis producto de la pandemia generó un retroceso de más de una década en la participación laboral de las mujeres³.

De acuerdo con diversos estudios, mujeres y varones no se insertan en las mismas actividades, en gran medida porque en el mercado laboral se reproducen estereotipos que asocian a las mujeres con las tareas reproductivas. En tal sentido, las mujeres ocupan la mayor cantidad de puestos de trabajo en los rubros

3. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. CEPAL. 2021. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/generos/argentina-unida-contra-las-violencias-de-genero/materiales-descargables>



vinculados al servicio y la enseñanza, mientras que los varones trabajan en actividades industriales, las cuales, además, están mejor remuneradas.

Asimismo, la situación se replica en LGBTI+, en donde se registra una clara dificultad para el acceso al trabajo formal y, por ende, presentan altas tasas de desempleo e inserciones sumamente precarias en el mercado laboral caracterizadas por una menor remuneración económica. En lo que respecta específicamente a travestis y trans, las altas tasas de desempleo se ven aún con mayor crudeza en quienes no tuvieron acceso a la educación formal⁴.

Frente a esta situación se hace imperioso que las organizaciones contemplen las capacidades, aptitudes, experiencia y desempeño del personal al momento de suplir una vacante o promocionarlo, manteniendo una estructura organizacional equilibrada, igualitaria y justa.

Algunas sugerencias para su implementación:

- ✓ Realizar un diagnóstico interno de la planta de personal y sus respectivas funciones que permita identificar ámbitos, sectores o puestos específicos donde la presencia de mujeres y LGBTI+ esté subrepresentada.
- ✓ Elaborar perfiles de puestos que permitan recabar información atinente a los conocimientos, las aptitudes, actitudes y experiencia laboral de las personas postulantes evitando focalizar o considerar aspectos de índole extraprofesional y/o pertenecientes al ámbito privado como, por ejemplo, género, estado civil, menores de edad a cargo, entre otros.
- ✓ Desarrollar planes de evaluación de desempeño y promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades para varones, mujeres y LGBTI+; identificando posibles barreras que reproduzcan estereotipos de género y les impidan presentarse a procesos de ascenso profesional.
- ✓ Evitar la reproducción de los estereotipos de género al momento de cubrir puestos específicos de trabajo, como por ejemplo, seleccionar mujeres para puestos de servicios de limpieza o varones para puestos de conducción de vehículos

4. Las Mujeres en el mundo del trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf

*Realizada en el municipio de La Matanza entre los días 18 y 29 de junio de 2012 –en el marco de un convenio firmado entre el INADI y el INDEC.



- ✓ Promover la participación activa de las mujeres y LGBTI+ en los niveles de toma de decisiones.

5. Participación salarial

Implementar un sistema de remuneración igualitario, justo y libre de sesgos de género que asegure el mismo salario por igual tarea y/o función.

La discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano elemental. En el caso de las mujeres, uno de los espacios donde la discriminación se manifiesta particularmente es en la remuneración.

Según el informe mundial de salarios 2018 – 2019 elaborado por OIT⁵, en nuestro país las mujeres cobran, en promedio, un 26% menos que los varones por el mismo trabajo. Esta diferencia se registra en todas las categorías ocupacionales, y es aún mayor para los cargos de jefatura, donde la diferencia puede llegar hasta a un 30%. A esto se suma que, aunque las mujeres cuenten con el mismo nivel de instrucción o incluso mayores credenciales educativas que los varones, al incorporarse al ámbito laboral no acceden a los puestos mejor pagos. Por ejemplo, en el ámbito privado, los varones ocupan la mayoría de los cargos directivos (un 68,8% contra un 31,2%).

Esta no es una problemática exclusivamente argentina; se estima que la brecha salarial entre varones y mujeres es del 23% en el mundo, dicho de otro modo: las mujeres ganan en promedio un 77% de lo que ganan sus pares varones. Si bien la tendencia global indica que esta brecha va cerrándose lentamente, al ritmo actual, tardaremos al menos hasta el año 2086 para lograr la igualdad de remuneración en el mundo.

Aunque esta desigualdad puede responder a diversos factores como la experiencia laboral, el nivel educativo y las horas trabajadas; en muchos casos esta disparidad continúa registrándose en iguales condiciones de trabajo, lo cual da cuenta de la existencia de desigualdades estructurales de género en el mundo del trabajo. La discriminación salarial puede presentar diversas formas y ser directa o indirecta. Cuando la diferencia salarial no se puede explicar por otro factor más allá del género, se trata de casos de discriminación directa. Con más

5. Informe mundial sobre salarios 2018 - 2019. OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf



frecuencia, la discriminación es sutil e indirecta, como el sistema de fijar sueldos inferiores en sectores en los que tradicionalmente se concentran las mujeres.

Algunas sugerencias para su implementación:

- ✓ Establecer remuneraciones fijas por puestos de trabajo y/o funciones, indistintamente de la persona que ocupe la vacante.
- ✓ Establecer un sistema de compensaciones igualitario de acuerdo con las horas adicionales trabajadas, procurando gestionar que estos beneficios puedan ser aprovechados por todo el personal en función de sus posibilidades.
- ✓ Reconocer el valor intrínseco del trabajo evitando diferencias salariales en distintos puestos y/o cargos que requieren similares tiempos de dedicación, esfuerzo y responsabilidad.

6. Licencias familiares y trabajo de cuidado

Establecer un sistema de licencias y cuidados equánime que favorezca la distribución igualitaria del trabajo de cuidado y la corresponsabilidad y que garantice el desarrollo profesional de todo el personal indistintamente de su género.

Cuando hablamos de cuidados nos referimos a que su injusta distribución entre los géneros conforma el núcleo duro de la desigualdad provocado por la división sexual del trabajo que regula las esferas de lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo y, también, el imaginario de estos mundos como ámbitos escindidos. Es decir, partimos de la evidencia de que la distribución del cuidado entre los actores sociales es desigual, recayendo mayoritariamente sobre las familias y dentro de estas sobre las mujeres, travestis y trans u otras identidades feminizadas asociadas a “naturales cuidadoras”, repercutiendo en el desarrollo vital, los trayectos formativos y laborales de estas personas⁶.

La sobrecarga del trabajo no remunerado de cuidado produce la escasez de tiempo con la que cuentan las mujeres, travestis, trans u otras identidades feminizadas a la hora de dedicarse al trabajo productivo remunerado. Según datos del INDEC -en la “Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo”



(2013)-, a nivel nacional, las mujeres dedican en promedio 5,7 horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado, mientras que los varones sólo le dedican 2 horas. Es decir, las mujeres realizan casi el triple del trabajo no remunerado que sus pares varones. De aquí se desprende el hecho de que, una vez concluida la jornada laboral paga, en los hogares continúa el trabajo de cuidado, conformando una doble jornada laboral. Por todo lo mencionado anteriormente, las mujeres no logran acceder y permanecer en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Según la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC⁷:

1. Las mujeres tienen una tasa de actividad mucho más reducida que sus pares varones (49,5% vs 68,7%), lo que refleja una menor participación de las primeras en el mundo laboral. Por su parte, la tasa de empleo es 18 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres (43,9% vs 62%).
2. Las mujeres registran mayores tasas de desocupación (11,2% vs. 9,7%) y de subocupación (13,7% vs. 10%), lo que muestra que no sólo enfrentan mayores dificultades para conseguir trabajo, sino también para trabajar una jornada completa.
3. La incidencia de formas de trabajo no registrado es mayor en las mujeres que en los varones, con una brecha de 3,2 puntos porcentuales en la tasa de informalidad (37,5% vs. 34,3%).

En el mercado laboral argentino, solo el 47,5% de los varones y el 51,1% de las mujeres que tienen menores de edad a cargo respectivamente tienen cobertura de licencia ya que hay un alto índice de informalidad laboral, que llega casi al 34% de las personas empleadas. Sólo para personas empleadas formalmente en relación de dependencia, existe una licencia de 90 días por maternidad y 2 días por paternidad, lo que conlleva a una injusta sobrecarga para las mujeres en el trabajo de cuidado y, en consecuencia, a la desigualdad de género en el mercado laboral.

6. *Hablemos de cuidados. Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros.* Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, julio 2020.

7. Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Datos 1er trimestre. INDEC, 2020.



No obstante ello, en muchos países y también en la Argentina, algunas organizaciones cuentan con beneficios extra y permisos extendidos en lo que respecta a las licencias por nacimiento para padres, incluyendo casos de adopción, de hogares monoparentales y de parejas del mismo género.

Definir una política de licencias igualitaria no solo favorece un sistema de crianza y cuidados compartido –con los beneficios que esto conlleva para las personas menores de edad-, sino que también contribuye a brindar igualdad de oportunidades y de desarrollo profesional a todas las personas. En lo que respecta al trabajo de cuidado es importante considerar que se promuevan políticas de cuidados en los espacios laborales, los cuales puedan aportar a una mayor corresponsabilidad entre el mercado, el Estado y las familias. Medidas que vayan en este sentido son la provisión de espacios de cuidados para infantes y la existencia de espacios de lactancia en los lugares de trabajo para aquellas mujeres que retomem sus actividades laborales luego de la licencia por nacimiento.

Algunas sugerencias para su implementación:

- ✓ Adoptar un sistema de excepciones, consensuado mutuamente, que contemple la flexibilidad de horario o jornada reducida para los casos de personas empleadas que tengan el cuidado de otras personas a su cargo.
- ✓ En aquellos casos donde la actividad o tarea a realizar lo permita, considerar la modalidad de trabajo a distancia para personas empleadas que tengan el cuidado de otras personas a su cargo, sin que esto repercuta negativamente en su salario o participación en los proyectos laborales.
- ✓ Definir un esquema de licencias igualitario entre varones, mujeres y LGBTI+, que favorezca la corresponsabilidad de género en la distribución de los cuidados a partir de la mayor participación de varones, y fomente el uso efectivo de estos derechos.
- ✓ Asegurar la provisión de espacios de cuidados para las personas que trabajan en la organización que tengan menores de edad a cargo. Es deseable que dichos espacios de cuidados se encuentren lo más próximos posible al lugar de trabajo.



7. Comunicación

Incorporar en la comunicación interna y externa de la organización criterios basados en la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista y libre de estereotipos.

“Promover el uso del lenguaje inclusivo supone un proceso de aprendizaje y, sobre todo, de des-aprendizaje ya que implica dejar atrás paradigmas que guiaron nuestras formas de nombrar e interpretar discursivamente el mundo y avanzar en otras, que nos convocan a repensar el rol que el discurso y las palabras tienen en el camino hacia la igualdad. En este proceso, la elección de las palabras cobra un rol fundamental porque todo aquello que no se nombra o se nombra de manera poco inclusiva, queda fuera de nuestras enunciaciones y, por lo tanto, se vuelve invisible”⁸.

De acuerdo con el contenido de la Guía (Re) Nombrar, se parte de una concepción del lenguaje como una herramienta de construcción colectiva de sentidos comunes y, por eso, es un insumo clave para visibilizar identidades y reconocer derechos de grupos que históricamente fueron invisibilizados y vulnerados. El modo en que se hace uso del lenguaje no es neutral. El lenguaje inclusivo involucra la producción escrita, el diseño, elaboración y selección de imágenes y recursos visuales. Es importante no reproducir estereotipos de género ni una percepción unívoca sobre las identidades. En este sentido, se recomienda utilizar recursos gráficos que no reflejen actitudes, cualidades, características que, según los estereotipos, se relacionan exclusivamente con un género determinado.

Con el propósito de utilizar un lenguaje que incluya, nombre y represente a todas las personas por igual, es recomendable pensar y adoptar una comunicación interna y externa en donde esté representada la diversidad de los géneros.

Es necesario, principalmente, sensibilizar y capacitar al personal sobre la importancia del lenguaje y la construcción de la palabra.

Algunas sugerencias para su implementación:

8. Re)Nombrar, Guía para una comunicación con perspectiva de género. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGYD). 2020, pág 4.



- ✓ Utilizar expresiones y palabras neutras para referirse a un grupo de personas o profesionales en el que conviven varios géneros. Ejemplo: “trabajadores” por “personal, quienes trabajan en...” o “nuestros directores” por “nuestra dirección”.
- ✓ Evitar usar artículos masculinos (el, los) y, en cambio, usar neutros (quien, quienes) ya que esto posibilita un lenguaje incluyente. Por ejemplo, en lugar de decir “el que tenga interés en la visita”, se puede decir “Quien tenga interés en la visita”.
- ✓ Sustituir palabras genéricas sexistas por otras frases más incluyentes. Ejemplos: “Bienvenidos” por “Les damos la bienvenida” o “niños de hasta 10 años no abonan” por “Menores de hasta 10 años no abonan”.
- ✓ Evitar el uso del masculino genérico. Usar sustantivos masculinos y femeninos para evitar el uso de uno solo que englobe todo (por ejemplo, mozos y mozas). Esta opción puede resultar pesada en un texto, por lo que hay opciones más amigables; sin embargo, en algunos casos es inevitable hacerlo.
- ✓ Utilizar, en lugar de dos sustantivos (cliente/clienta), dos artículos para hacer menos reiterativo el texto. Por ejemplo, “los y las turistas”.
- ✓ Evitar expresiones que denoten posesión sobre las mujeres. Ejemplo: “Por favor, complete los datos de su señora” o “A mi mujer le encanta el paisaje catamarqueño”.
- ✓ Utilizar los pronombres le y les para evitar el empleo de los y las, lo y la. Por ejemplo: “Tengo el agrado de invitarlos a una degustación de vinos” por “Tengo el agrado de invitarles a una degustación de vinos”.
- ✓ Desdoblar las presentaciones, alternando el orden de presentación a fin de evitar la consolidación de la jerarquía del género masculino. Ejemplos: “Las argentinas y los argentinos”.
- ✓ Utilizar la barra (/). Ejemplos: “Moza/Mozo” o “Visitadas/Visitados”.



- ✔ Uso inclusivo de los sustantivos. Ejemplos: “Los niños” por “La infancia o la niñez”, “Los habitantes” por “La población”, “Los ciudadanos” por “La ciudadanía”, “Nuestros visitantes” por “Nuestras visitas”, “Viajeros” por “Quienes viajan”.
- ✔ En la comunicación por imágenes, evitar la utilización de estereotipos de género en las publicidades de los servicios y/o productos. Ejemplos: mujeres usando la tarjeta de crédito para comprar ropa, electrodomésticos o alimentos y varones utilizándola para pagar las vacaciones familiares.
- ✔ Durante la prestación del servicio, evitar la reproducción de estereotipos de roles entre varones y mujeres; por ejemplo, presuponer que es el varón quien pagará el servicio o probará el vino.
- ✔ Aplicar las mismas reglas de convivencia para todas las personas, indistintamente de su identidad de género y/u orientación sexual.
- ✔ Garantizar a todas las personas el derecho al reconocimiento de su identidad de género autopercibida y a ser tratadas por los demás de acuerdo a la misma, de acuerdo con la Ley N°26.743 de Identidad de Género (2012).

8. Espacios Inclusivos

Intervenir, diseñar y construir espacios y entornos con criterios de género que eviten la discriminación y respondan a las necesidades de todo el personal y de las personas usuarias en condiciones de igualdad.

Pensar en un espacio inclusivo exige el diseño de espacios privados y comunes, tanto para turistas como para el personal, en los cuales todas las personas puedan participar en igualdad de condiciones. Por tal motivo, la proyección de los espacios interiores y entornos de la organización debe ser abordada desde una perspectiva de género y diversidad que garantice la seguridad y comodidad de todas las personas.

El cambio de paradigma, el nuevo escenario que suscitan las tendencias mundiales y la convivencia de diversas identidades - entre otros motivos- obligan a repensar las normas y los diseños que responden a estructuras tradicionales, a



fin de evitar la discriminación y fomentar el respeto. En tal sentido, por ejemplo, hay que tener presente que la tradicional división binaria de baños entre varones y mujeres puede exponer a varias personas a situaciones incómodas. Por tal motivo, pensar en baños sin distinción de género y/o familiares resulta ser una apertura interesante por fuera del binarismo y que evita la discriminación.

Otra de las situaciones habituales es encontrar los cambiadores de bebé en los toilets o sanitarios femeninos. Este hecho conlleva en sí, la idea de que la responsabilidad del cuidado y atención de menores de edad es exclusiva de las mujeres.

A fin de lograr paridad con los varones en este trabajo, y en el caso en el que los baños se distinguen por género, el cambiador podría colocarse en el área de ante baño común a ambos, o debería incluirse un módulo en cada uno de los servicios.

Algunas sugerencias para su implementación:

- ✓ Habilitar baños sin distinción de género, suprimiendo la obligatoriedad de los mingitorios.
- ✓ Considerar la instalación o adaptación de un baño familiar en establecimientos de afluencia masiva.
- ✓ Colocar cambiadores para bebés en los sanitarios masculinos.
- ✓ Disponer de espacios ambientados y destinados exclusivamente para la lactancia.
- ✓ Considerar la importancia de la iluminación de las esquinas y ascensores, el manejo de las cámaras de seguridad en puntos sensibles de la organización y en su exterior.



9. Prevención de la violencia por motivos de género

Diseñar e implementar herramientas para la prevención y actuación frente a casos de violencia por motivos de género.

El derecho a vivir una vida libre de violencias y a desarrollar proyectos de vida autónomos y sin discriminación se presenta como una condición indispensable para vivir en sociedades más igualitarias, más justas y respetuosas de los derechos humanos de todas las personas. Es allí donde el Estado cumple un rol inexcusable en el reconocimiento y garantía de esos derechos y las organizaciones del entramado productivo pueden convertirse en grandes dinamizadoras de esta perspectiva.

La violencia por motivos de género también puede darse en el propio lugar de trabajo. Desde la violencia física, el acoso sexual y las agresiones verbales hasta las situaciones más naturalizadas como los comentarios machistas y chistes de contenido sexual constituyen distintos grados de violencia que repercuten negativamente tanto en la vida de quienes la atraviesan como en las propias organizaciones.

La mayor parte de las prácticas machistas dentro del ámbito laboral pueden englobarse dentro de lo que se ha dado en llamar 'micromachismos'. Entre los micromachismos se puede mencionar el uso continuado de lenguaje machista, ignorar o devaluar a las mujeres y/o LGBTI+ en reuniones o la justificación de la ausencia de mujeres y/o LGBTI+ en puestos directivos. Estas prácticas resultan tan perjudiciales como otras formas aparentemente más graves de maltrato laboral. Por tal motivo resulta imprescindible que las organizaciones tengan "tolerancia cero" y actúen frente a este tipo de comportamiento de la misma manera que lo hacen ante una situación de acoso sexual, a fin de evitar que estas conductas se perpetúen.

En esta línea, el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una herramienta central, al reconocer las causas estructurales de las desigualdades de género y comprender la violencia y el acoso laboral de género en el marco de relaciones sociales asimétricas, constitutivas del sistema de organización social patriarcal.



Dicho Convenio proporciona, por primera vez, una definición común de violencia y acoso. De su artículo 1 se destacan las siguientes cuestiones.

- ✔ La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;
- ✔ La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- ✔ Propone “tolerancia cero” frente a estas conductas a las que considera inaceptables e incompatibles con el trabajo decente y la dignidad humana.

A diferencia de la normativa existente hasta el momento, no trata la situación de violencia laboral como un tema bilateral, entre dos personas, sino como un problema de la organización en donde ocurre. Esta mirada es fundamental para entender que la violencia o en el mundo del trabajo, y específicamente la violencia por motivos de género, es una problemática social, en la que las organizaciones del mundo del trabajo deben ser partícipes para su eliminación.

Una de las acciones que las organizaciones pueden implementar es la elaboración e implementación de un protocolo de prevención y abordaje de la violencia por motivos de género. Estos protocolos cumplen una doble función: son una guía con pautas y procedimientos sobre cómo actuar frente a situaciones concretas de violencias, generando un espacio de contención, abordaje y orientación para las personas afectadas; y también son una herramienta preventiva que envía un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.

El objetivo del protocolo va a depender del tipo de violencia por motivos de género que se desee abordar. Lo más frecuente es que las organizaciones tomen medidas respecto a la violencia laboral y a la violencia doméstica, tal como establece el Convenio 190 al que adhiere nuestro país. En el caso de la violencia



laboral, la organización regula un procedimiento que identifica, investiga y sanciona aquellas conductas violentas que tienen lugar en el transcurso de sus propias actividades. En el caso de la violencia doméstica, se trata de un procedimiento que busca orientar, contener y brindar herramientas a aquella/as persona/as que están atravesando una situación de violencia doméstica, teniendo en consideración las particularidades asociadas a dicha situación.

En este marco, es esencial que las organizaciones implementen diversas medidas tendientes a la prevención, abordaje y eliminación de la violencia por motivos de género.

Algunas sugerencias para su implementación:

- ✓ Realizar un diagnóstico de la organización, en cuanto a violencia por motivos de género, y de los recursos disponibles para su intervención.
- ✓ Elaborar e implementar protocolos para la prevención y el abordaje de la violencia por motivos de género en el lugar de trabajo y el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, que aseguren espacios de trabajo libres de violencias. Para ello, se recomienda tomar en consideración las siguientes acciones:
 1. Seleccionar personal a cargo de la elaboración del protocolo. Dicho personal deberá contar con cierto entrenamiento en la temática, así como con un perfil interdisciplinario legal, social, económico y de salud. Para ello, será importante participar a todas aquellas áreas que pudieran llegar a intervenir en el proceso (RRHH, Legales, áreas de atención médica -si existiesen- entre otras).
 2. Definir quiénes serán las personas y/u organizaciones encargadas de cada etapa del proceso (atención, orientación, acompañamiento y sanción), frente a posibles casos de violencia por motivos de género.
 3. Realizar revisiones periódicas. Se recomienda que estas revisiones se lleven a cabo cada seis meses, con la finalidad de supervisar el funcionamiento y la dinámica del instrumento.
 4. Diseñar un registro para el seguimiento de los casos identificados y abordados.



- ✓ Realizar campañas de difusión de los dispositivos disponibles para la prevención y el abordaje de las violencias por motivos de género.
- ✓ Realizar sensibilizaciones y capacitaciones sobre violencia por motivos de género.

Asimismo, es imprescindible dar a conocer y comunicar la existencia de la línea 144, la cual brinda atención, asesoramiento y contención para situaciones de violencia por motivos de género, las 24 horas, de manera gratuita y en todo el país. Sus formas de contacto son:

- Por teléfono al 144
- Por WhatsApp al 1127716463
- Por correo electrónico a linea144@mingeneros.gob.ar
- A través de la aplicación web, la cual se puede descargar en:

<https://www.argentina.gob.ar/aplicaciones/linea-144-atencion-mujeres-y-LGBTI>

A su vez, muchos municipios cuentan con áreas de género, al igual que los gobiernos provinciales.

10. Vínculo con la comunidad

Desarrollar acciones que impulsen la igualdad de género en la comunidad local y prevengan las violencias por motivos de género.

Como parte del compromiso asumido por la organización en pos de la igualdad de género y en consonancia con las medidas implementadas hacia el interior de la misma, se hace ineludible celebrar e impulsar acciones en la comunidad que promulguen y promuevan la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas. De este modo, tendrá la oportunidad de cumplir un rol activo como agente de cambio socio-cultural en la construcción de una sociedad igualitaria, diversa y sin roles estereotipados en materia de cuidados.

Son muchas las iniciativas que pueden adoptarse con el propósito de asegurar la participación, profesionalización y fortalecimiento de la independencia de mujeres y LGBTI+. Algunas sugerencias para su implementación:



- ✓ Incluir como proveedoras de la organización a proyectos o negocios liderados por mujeres y LGBTI+ como así también a cooperativas y asociaciones de la economía popular con perspectiva de género; a fin de apoyar y potenciar su trabajo.
- ✓ Gestionar y/o colaborar en la realización de capacitaciones a mujeres y LGBTI+ para el aprendizaje, desarrollo y fortalecimiento de habilidades para la creación de negocios propios.
- ✓ Participar en proyectos o campañas que promuevan la prevención de las violencias por motivos de género, ofreciendo, por ejemplo, las instalaciones del establecimiento para celebrar capacitaciones o como espacio de resguardo frente al acoso callejero -entre otras acciones-.
- ✓ Contribuir o colaborar con iniciativas o proyectos comprometidos con la igualdad de género.



Glosario

Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe (¿Qué es la violencia laboral?, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)).

Brecha: Es la diferencia de acceso a un mismo derecho. Decimos que en el mundo del trabajo hay brechas de género porque según el género con el que nos identificamos, participamos y accedemos de maneras distintas al mundo laboral, tanto remunerado como no remunerado(2020, “Tejiendo Matria”, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Brecha salarial de género: indicador que representa la diferencia salarial entre trabajadoras y trabajadores tanto en el mercado formal como informal, según rama de actividad, etc.(2019, La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina, OIT).

Cisgénero: Persona cuya identidad de género se corresponde con el sexo asignado al nacer. Cis se utiliza como antónimo del prefijo trans (2018, Manual de comunicación inclusiva, INADI - Ministerio de Justicia y DDHH).

Convenio 190: es un tratado internacional vinculante, que genera obligaciones para los Estados que lo ratifiquen. Es el primer instrumento internacional que articula “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”. Al ser aprobado por el Congreso Nacional por **Ley N° 27.580** <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345170/norma.htm>, el C190 adquiere la jerarquía de los tratados internacionales y es necesario adecuar las normativas nacionales a su contenido; proporcionando una perspectiva más amplia sobre cómo lidiar contra este problema de una forma más efectiva (**C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), OIT**).

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Corresponsabilidad: remite al reparto equilibrado del trabajo de cuidado entre los géneros. Se apoya en el concepto de Organización Social del Cuidado, a partir del cual la corresponsabilidad no sólo se dirige al interior de los hogares y las familias, sino que incluye un esquema en el el cuidado debe ser resuelto entre las provisiones del Estado, el mercado, la comunidad y las familias (Elaboración



propia en base al documento “Hablemos de Cuidados. Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros. Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, julio de 2020).

Discriminación por motivos de género, orientación sexual o identidad de género:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, Art. 1°).

Diversidad sexual: La expresión se refiere a la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales presentes en una determinada sociedad. Incluye las distintas orientaciones sexuales e identidades de género, es decir, gays, lesbianas, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales, inter-sexuales y heterosexuales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Manual Trabajo y Diversidad Sexual, 2015).

Doble jornada de trabajo: la sobrecarga del trabajo doméstico en las mujeres, que alcanza casi una jornada completa de trabajo, genera que al incorporarse al trabajo remunerado se duplique la jornada, siendo que se suman las horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado y las dedicadas al trabajo remunerado (Elaboración propia en base al documento “Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo”, INDEC, 2013).

División sexual del trabajo: Refiere a cómo se reparte el trabajo en la sociedad en función del género y los estereotipos vigentes; es decir, quién hace qué. En función de estos estereotipos se espera que los varones cumplan con la función de proveedores del hogar y realicen su trabajo en el espacio público. Esta forma de trabajo es siempre remunerada y valorada socialmente, adquiere visibilidad y se denomina trabajo productivo. De las mujeres se espera que se dediquen al trabajo doméstico y de cuidado en el espacio privado del hogar. Se lo denomina trabajo reproductivo por cuanto es esencial para la reproducción de la vida en general y de la fuerza laboral en particular. A pesar de su relevancia no es valorado a nivel económico, no es remunerado, y por ello, se hace invisible a la mirada de la sociedad patriarcal (Elaboración propia en base a “División sexual del trabajo ayer y hoy” de Ester Kandel (2006)).



Femicidio / femicidio directo: Se trata de la muerte violenta de mujeres cis/mujeres trans y travestis (niñas, adolescentes y/o adultas) perpetradas por varones por motivos asociados a su género, hayan sido o no tipificadas como femicidio, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión (2020, Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género, Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación; basada en la “Declaración sobre el Femicidio”, MESECVI, 2008).

Género: Refiere a la diversidad de prácticas, roles y capacidades promovidas y esperadas de forma diferencial a partir del sexo asignado al nacer. El género remite a atributos que no son naturales e individuales sino producto de una relación social de poder construida históricamente a partir de las nociones de masculinidad y feminidad (2020, “Tejiendo Matria”, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Heteronormatividad: Refiere al hecho de dar por supuesto que todas las personas son heterosexuales. Esta fijación de roles, identidades y conductas heterosexuales va de la mano con el rechazo y la violencia que conlleva no adecuarse a la orientación sexual, la identidad de género que se espera según el sexo asignado al nacer (2020, Manual ABC Ley Micaela, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.).

Identidad de género: Percepción que una persona tiene de su propio género y de sí misma, más allá del sexo biológico que le haya sido asignado el momento de nacer. No es, por lo tanto, del orden de lo biológico, sino que se conforma a partir de componentes sociales, psíquicos y culturales. Todas las personas tienen derecho a expresar la identidad de género que sienten y asumen como propia, sea masculina o femenina. El proceso identitario puede ser dinámico y tener variaciones durante la vida (**2018, Manual de comunicación inclusiva**, INADI - Ministerio de Justicia y DDHH).

https://www.cultura.gob.ar/manual-de-comunicacion-glosario-de-diversidad-sexual_6803/

Igualdad de género: partiendo del entendimiento de la igualdad referida al status de las mujeres y LGBTI+ en la estructura social, pone en el centro el objetivo del desarrollo de las mujeres y LGBTI+ en sí mismas, garantizando el pleno desarrollo



de sus vidas y su desenvolvimiento en actividades de todo tipo tanto en los ámbitos público como privado, combatiendo las barreras impuestas por razones de género. Es un concepto superador que no se limita a considerar la igualdad como “igualación” ni a la valoración de la diferencia en sí misma, sino que exige la transformación de las prácticas, de los estándares, y del status pre-establecido para los géneros en la sociedad patriarcal (Alfama y otras, 2017).

Interseccionalidad: Las desigualdades basadas en el género no son las únicas. Es importante saber que existen otras que se intersectan con el género como la etnia, la clase social, la edad, discapacidad, entre otras. La interseccionalidad permite comprender el modo en el que estas múltiples categorías que nos atraviesan nos dejan en lugares de ventaja o desventaja en la sociedad, en el acceso a los derechos, a los bienes materiales como la vivienda, la educación, a oportunidades laborales, etc (2020, Tejiendo Matria, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Lactario: Consiste en un sector privado e higiénico, dotado de las comodidades mínimas y necesarias para que las mujeres puedan extraerse leche y conservarla de forma segura hasta el regreso a sus hogares (2017, **La lactancia materna y las mamás que trabajan**”, Ministerio de Salud de la Nación).

<https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2018-10/0000001213cnt-lactancia-materna-mamas-que-trabajan.pdf>

Lenguaje no sexista e inclusivo: Lenguaje 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. Por ejemplo, haciendo uso de la letra “x” como herramienta para referenciar un amplio universo de expresiones de género que supere la bi-categorización reduccionista de “varones” y “mujeres”, entre ellas, las transexuales, transgéneros, intersex, travestis y todas las que vayan siendo reconocidas a lo largo del tiempo (2020, Tejiendo Matria; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

LGBTI+: Cada una de las siglas se corresponde con una identidad (lesbianas, gays, bisexuales, travesti, trans, intersex). El “+” surge con el reconocimiento de nuevas identidades y se propone como una opción que evite cancelar la discusión, en el entendimiento de que el lenguaje es dinámico y también lo son las conquistas de derechos (2020, (Re)Nombrar Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.).



Orientación sexual: Atracción –sexual, erótica o afectiva– por varones, mujeres o ambos géneros. Vinculada, además, con la identidad que se forma a partir de esa atracción y los patrones de conducta y relación que se establecen entre personas que comparten una misma orientación sexual. Si esa atracción se dirige a personas de un género diferente o igual al propio, se habla –respectivamente– de heterosexualidad y homosexualidad. Si el deseo de una persona, en cambio, incluye a el género propio y los demás, su orientación es bisexual. Sobre este punto es importante destacar que muchas veces se utiliza el término condición sexual, cuando lo correcto es hablar de orientación sexual (**INADI - Ministerio de Justicia y DDHH, “Manual de comunicación inclusiva”, 2018:9**).

https://www.cultura.gob.ar/manual-de-comunicacion-glosario-de-diversidad-sexual_6803/

Patriarcado: Orden social, político, cultural y económico - naturalizado y legitimado - al cual responden los géneros en la forma en que se relacionan y los lugares que ocupan. Esta forma de organización social reproduce un modelo en el cual “lo masculino” tiene una posición de privilegio respecto a “lo femenino”, y además excluye a otras identidades (2020, Tejiendo Matria; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Perspectiva de género: Es una lente que permite identificar cómo operan de manera diferente, según cada género, las representaciones sociales, los prejuicios y los estereotipos en distintos ámbitos de la vida social. En el mundo laboral nos muestra que existe una desigualdad entre varones, mujeres e identidades diversas en el acceso, la permanencia y el desarrollo de las trayectorias laborales (Elaboración propia en base al documento “Tejiendo Matria” del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020,)).

Protocolo de abordaje en casos de situación de violencia por motivos de género: consiste en una herramienta que estandariza los procedimientos de actuación frente a una situación específica de violencia por motivos de género en un ámbito determinado. Estos protocolos constituyen una medida preventiva con efectos concretos para las personas afectadas por este tipo de violencias dentro de la organización. (Elaboración propia en base a la Guía de Señales Tempranas elaborada por el MMGyD, 2021.)

Roles de género: Refieren a las posiciones que ocupan o se espera que ocupen las personas de acuerdo a su género. Nuestro entorno nos enseña a cumplir determinados roles y lo hace aprobando o sancionando nuestra conducta se-



gún se adecue, o no, a lo que se espera de nosotras/os (2020, *Tejiendo Matria*, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Señalización no sexista e inclusiva: Son Imágenes y recursos visuales que no reproduzcan estereotipos ni una mirada única sobre las identidades; ello implica que no presuman características particulares en relación a los géneros y que no refuercen cualidades que suponen una pertenencia exclusiva de mujeres, varones u otras identidades no binarias (2020, (Re)Nombrar Guía para una comunicación con perspectiva de género; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Segregación horizontal: Es la inserción laboral diferenciada a través de los estereotipos de género, ello determina que haya ciertos trabajos para mujeres e identidades feminizadas y otros para varones. Por ejemplo, la docencia para mujeres y la construcción para varones. También puede darse al interior de un mismo sector productivo o de una misma organización (2020, *Tejiendo Matria*; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Segregación vertical: Este concepto nos ayuda a visibilizar la menor representación de mujeres en lugares de jefatura y dirección, respecto a los varones. Incluso en aquellos trabajos feminizados, es decir, mayormente ocupados por mujeres, son proporcionalmente menos en los lugares de conducción (2020, *Tejiendo Matria*; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Sexo: Es asignado al nacer y, en nuestra sociedad, es lo que determina si las personas “son” mujeres o varones. Refiere a características físicas y anatómicas de los cuerpos, en especial aquellas que son visibles, asociadas a los genitales. De acuerdo al sexo, una persona puede ser “mujer” o “varón”. Son formas de ser opuestas y excluyentes entre sí, y establece como “natural” la diferencia entre lo femenino y lo masculino (2020, *Tejiendo Matria*, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Trabajo de cuidado: Gestión mental y práctica de diversas actividades incorporadas a modo de costumbres y hábitos cotidianos que permiten sostener la vida, como realizar compras, cocinar, limpiar, vestir, higienizar, brindar múltiples asistencias y apoyos a niñas, niños, niñes, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, y también su réplica en ámbitos comunitarios y/o institucionales (Elaboración propia en base al documento “Tejiendo Matria” del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020)).



Transfemicidio/ travesticidio: Se trata de la muerte violenta de mujeres trans/travestis perpetrada por varones por motivos asociados a su género. Se considera travesti o mujer trans a todas aquellas personas asignadas al género masculino al nacer, que se identifican como travestis o como mujeres respectivamente, hayan accedido o no al cambio registral establecido por la Ley Nacional de Identidad de Género (ley 26.743) e independientemente de si hayan o no realizado modificaciones en su cuerpo (2020, Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género, Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Transgénero: Refiere a travestis, transexuales y transgéneros. Expresan, por tanto, el conjunto de las identidades de quienes desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente del sexo que se les asignó al nacer. Puede haber mujeres trans y varones trans. En algunos casos, sus identidades no se corresponden con los géneros masculino y femenino expresados o percibidos en los términos convencionales. Estas identidades no presuponen una orientación sexual determinada (**2018, Manual de comunicación inclusiva**, INADI - Ministerio de Justicia y DDHH).

https://www.cultura.gob.ar/manual-de-comunicacion-glosario-de-diversidad-sexual_6803/

Travestis: Designa a las personas a las que al nacer se les asignó el género masculino, pero que perciben y manifiestan su identidad de género a través de expresiones de feminidad que pueden incluir ciertas modificaciones corporales (2018, Manual de comunicación inclusiva, INADI - Ministerio de Justicia y DDHH.).

Violencia doméstica: Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres (**Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, Art. 6°**).

Violencia laboral: Aquella 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 en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test 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 (**Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, Art. 6°**).

Violencias por motivos de género: Práctica estructural violatoria de los derechos humanos y las libertades fundamentales que afecta gravemente a mujeres y LGBTI+. No sólo supone el maltrato físico, sino que incluye también otras formas de violencias como la psicológica, sexual, económica, simbólica y mediática (2020, Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género, Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación).

Referencias bibliográficas

- Alfama, E. Género, poder y administraciones públicas: sobre la imposibilidad de un cambio pro igualdad en instituciones patriarcales. 2015.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.
- Convenio 190 sobre La Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019.
- Cuaderno de participación y formación Registro de Promotorxs Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario Tejiendo Matria. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGYD), 2020.
- Declaración sobre el Femicidio. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), 2008.
- Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Datos 1er trimestre. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), 2020.
- Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de géneros. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la



Nación (MMGyD), 2021. <https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/22>

- Hablemos de cuidados. Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros. Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, 2020.

- Igualdad de Género en las Empresas, Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2010.

- Informe Ejecutivo Campaña Nacional “Cuidar en Igualdad. Necesidad, derecho y trabajo”. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGYD), 2020.

- Informe estadístico del Primer Trimestre de 2019. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2019. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf

- Kandel, Ester. División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires: Editorial Dunken. 2006.

- La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL), 2021. Disponible en:
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

- La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina, OIT, 2019.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

- La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016. Disponible en:
<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#pay-equity-is-about-fairness-in-pay>



- Las Mujeres en el mundo del trabajo. Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento-de-trabajo.pdf
- Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres; Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, 2009.
- Ley de Identidad de Género N° 26.743 y sus Decretos Reglamentarios Nros. 1007/12 y 903/15, 2012.
- Ley N° 27.580, Convenio sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2020.
- Manual ABC Ley Micaela. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGYD), 2020.
- Manual de comunicación inclusiva. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018.
- Manual Trabajo y Diversidad Sexual. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015.
- Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGYD), 2020
- (Re)Nombrar, Guía para una comunicación con perspectiva de género. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGYD). 2020.
- Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres. Ley Micaela N° 27.499, 2019.