



Guía de buenas prácticas para la equidad de géneros y una perspectiva diversa en las entidades de la ESS

INAES

INSTITUTO NACIONAL
DE ASOCIATIVISMO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Ministerio de
Desarrollo Productivo
Argentina

Guía de buenas prácticas para la equidad de géneros y una perspectiva diversa en las entidades de la ESS.

¿Qué es una guía de buenas prácticas?

Es un conjunto de actuaciones o prácticas de las que extraer aprendizajes o experiencias positivas transferibles a otros entornos similares. En el ámbito de la igualdad entre los distintos géneros, las **buenas prácticas** son aquellas que introducen eficazmente la perspectiva de género en las políticas públicas, logrando reducir las brechas de género y las desigualdades, prolongando sus resultados en el tiempo. Elaboramos esta guía a fin de que funcione de orientación en el trabajo cotidiano de cada Entidad de la Economía Social y Solidaria para que las mismas puedan cumplir su fin social incorporando de manera sencilla, ágil y concreta a sus tareas, ideas y recomendaciones básicas relacionadas a la perspectiva de género, y transmitiendo la misma al territorio en cada una de sus acciones.

Objetivos.

El objetivo de esta guía es incorporar el enfoque de géneros y diversidad en las nuevas entidades de la ESS y en las existentes. Esto puede resultar complejo y suscitar resistencias, para ello proveemos diversas recomendaciones.

El enfoque de géneros y diversidad implica visualizar las construcciones culturales existentes en las ESS y poder desnaturalizarlas, y sobre todo **identificar cuáles son las desigualdades y la falta de oportunidades** que se generan en los distintos ámbitos de la cooperativa o mutual.

Asimismo, como el camino hacia la equidad de géneros es dinámico y se encuentra en constante construcción, **se brindan a través de esta guía estándares esperables para garantizar las buenas prácticas de géneros y diversidad** en el giro habitual de todas las entidades de la ESS matriculadas y por matricularse en el INAES.

Preconstitución y constitución.

Sugerimos preguntas fundantes a plantearse en el momento de pensar una ESS. **¿Qué tipo de entidad queremos constituir? ¿Qué queremos hacer? (actividad principal) ¿De qué se ocupará la entidad que formaremos?** A tal fin, la resolución **Renovar 1000/2021** resultará de gran utilidad, conjuntamente con la Guía de acompañamiento para grupos pre cooperativos, ya que se inauguraron diversos cambios en la normativa que permitirán agilizar la tramitación de la matrícula nacional y la constitución de entidades con un mínimo de 3 asociados/as, entre otras medidas que tienden a la igualdad entre iguales y a la pronta creación de las

entidades para su posterior funcionamiento como unidad productiva. La Guía cuenta con 37 modelos de objetos sociales que permitirán definir y orientar el objeto principal de la ESS.

Si el grupo precooperativo decide utilizar el trámite con formulario pro forma de la plataforma TAD se recomienda definir con anterioridad sede social y fecha de cierre del Ejercicio Social, y tramitar el CUIT de todas las personas asociadas.

Renovar: tramite TAD pro forma.pdf

Así también, con la voluntad de facilitar el desarrollo de procesos cooperativos, el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) implementó la Resolución 1409/2021 que establece la gratuidad para todos los trámites de cooperativas ante el organismo.

En varias provincias los órganos locales colaboran con el armado de la cooperativa, las certificaciones de firmas, la capacitación de los/as asociados/as, etc. En el sitio de [buscador de órganos locales provinciales del INAES](#) se encuentran los domicilios, teléfonos y correos de las oficinas provinciales locales.

Si se trata de una entidad constituida por mayoría de mujeres, personas trans, travestis o no binaries o si la entidad desea dedicarse a cuestiones particulares de géneros y diversidad podrá recurrir al **acompañamiento de la Unidad de Géneros y Diversidad (UGD) de INAES** escribiendo a generos@inaes.gob.ar o generosinaes@gmail.com

Filosofía de las entidades de la ESS.

Perspectiva de géneros y diversidad

Es importante destacar los valores y principios sobre los que se sostiene una organización cooperativa: ayuda mutua, responsabilidad, democracia, equidad, solidaridad, responsabilidad social y el bien común. También resulta necesario resaltar el respeto mutuo que debe primar entre los integrantes y la forma de resolver la vida diaria dentro y fuera de las entidades como parte del funcionamiento colectivo, democrático y respetuoso de las diversidades que una ESS conlleva. **Se promueve como “práctica esperable” la tolerancia cero a actitudes discriminatorias hacia las personas que participen y/o interactúen en la conformación y funcionamiento de las entidades, lo que vulneraría el principio de asociación voluntaria y abierta.**

El Mutualismo es un sistema solidario de servicios mutuos, fundado en la asociación voluntaria de personas que se unen sobre la base de objetivos comunes de ayuda recíproca. Sus principios doctrinarios son:- Adhesión voluntaria.- Organización democrática.- Neutralidad institucional: política, religiosa, ideológica, racial y gremial.- Contribución acorde con los servicios a recibir.- Capitalización social de los excedentes.- Educación y capacitación social y mutual.- Integración para el desarrollo.

Las prácticas sexistas y patriarcales, así como también la violencia machista y los privilegios de género con los que cuentan los varones han tenido como consecuencia la naturalización de desigualdades de género, subordinación, micromachismos, violencia simbólica y otras prácticas cotidianas en las ESS, como en tantos otros ámbitos de la sociedad, por lo cual **resulta necesario incorporar la perspectiva de género para identificarlas, abordarlas y finalmente desarticularlas. El modelo cooperativo es reconocido como un sistema que habilita y fomenta el empoderamiento de las mujeres y diversidades en comparación con otros tipos de vínculos con el mercado.**

Buenas prácticas hacia la equidad.

Transversalización de la perspectiva de géneros, prevención de violencias.

La Guía de Buenas Prácticas se construye en línea con las políticas rectoras a nivel nacional que impulsa el Ministerio de Desarrollo Productivo en el marco del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad. Desde el INAES se busca concretar políticas integrales y transversales en materia de género, que implican poder cerrar las brechas de desigualdad que afectan a las mujeres y diversidades.

Si bien la aplicación transversal de la perspectiva de género es una estrategia de incidencia política con un enfoque de arriba hacia abajo se recomienda como **buena práctica** que se trabaje de manera integral y complementaria, con una aceptación y participación de les asociades e integrantes de las entidades, que permitirá alcanzar la transversalidad desde el territorio hasta los órganos directivos. Es importante que les asociades hagan personal la perspectiva de géneros identificándola con su vida social y personal habitual, para también ponerla en práctica. No obstante, resulta imprescindible alcanzar la responsabilización o compromiso del Consejo de Administración o Comisión Directiva en materia de inclusión, igualdad y diversidad. Es por eso que resulta fundamental la cultura de **diálogo abierto** basada en el respeto mutuo y la **información inclusiva** en las entidades.

Paridad. ¿Cómo eliminar las brechas de desigualdad que impiden el acceso de mujeres y personas LGBTIQ+ a una participación plena?

Las mujeres y diversidades con el correr del tiempo han incrementado su presencia en las cooperativas, pero sus roles de representación se han

limitado en muchos casos a las comisiones de fomento o de educación (consideradas con menor legitimidad y poder en comparación con otros cargos o roles).

Si bien afortunadamente en la actualidad existen mujeres en cargos de decisión dentro de la ESS, pareciera que se espera de ellas tener ciertas cualidades y/o formaciones extraordinarias y diferentes que a los varones que acceden a los mismos cargos. Además, generalmente logran alcanzar esta posición en etapas de la vida en que sus responsabilidades más exigentes de cuidado han disminuido. Si bien es positivo el avance en la presencia de mujeres en altos cargos de la ESS, puede sugerir la falsa idea de que se encuentran superadas las brechas de géneros, cuando en realidad subsisten diferencias no sólo para con las mujeres sino con la comunidad LGTBQ+ que no se ve representada en esos cargos.

Es necesario implementar como **buena práctica** la asunción de un compromiso real con la mayor representación política de las mujeres y diversidades en las ESS. Para mejorar la participación de las mujeres y personas LGTBQ+ hace falta aplicar estrategias vigentes en materia de igualdad, inclusión y diversidad. En este sentido se recomienda establecer cuotas de género en la integración de los órganos de dirección (revisando convocatorias y garantizando así la existencia de mujeres y diversidades candidatas); realizar un seguimiento de los indicadores de igualdad, como el de la participación femenina y de personas LGTBQ+ en la administración, la dirección, el conjunto de socias, el control sobre los activos, las asambleas (pudiendo garantizar así la diversidad en la representación y quórum) la paridad de ingresos.

Aún en las entidades integradas mayoritariamente por mujeres o personas LGTBQ+ donde se espera que no existan obstáculos dentro de la organización para la participación y acceso a los puestos de mayor decisión y responsabilidad, persiste la necesidad de concretar medidas tendientes a la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de las asociadas, derivadas de los roles tradicionales de género, teniendo en cuenta el **valor y reconocimiento del trabajo de cuidado**.

Recomendamos como **buena práctica** que las entidades sancionen **Reglamentos Internos en pos de permitir a las mujeres y diversidades un ordenamiento del tiempo de trabajo**, facilitar la conversión de jornadas completas en jornadas parciales, incorporar apoyo a las tareas de cuidado en las jornadas laborales o actividades de la ESS, valorar el cumplimiento de objetivos y logros obtenidos más que de la disponibilidad “full time”. Dar preferencia en la elección de los turnos de trabajo a quienes tienen personas a su cargo, ya sean niños o adultos mayores, incorporar licencias de cuidados a la gestión de la ESS.

Fomentar la corresponsabilidad maparental en las tareas de cuidado al interior de las familias de las personas asociadas y la **constitución de áreas de cuidado cuando fueran necesarias**, como así también promo-

viendo **acuerdos intercooperativos para brindar y recibir servicios de cuidados.**

La importancia del área de géneros. ¿Cómo actuar frente a situaciones de vulneración de derechos y violencias?

Es fundamental la creación de un área, comisión o designación de persona responsable por cuestiones de Géneros y Diversidad en las entidades de la ESS. Es necesario reconocer y transversalizar la perspectiva de género en todas las labores que atañen a las entidades para prevenir y sancionar violencias que vulneran el derecho de mujeres e identidades LGB-TIQ+, procurar una vida libre de miedos, abusos y violencia tanto dentro como fuera de la entidad. Incorporar esta **buena práctica** es aconsejable ya que propiciará la incorporación de la temática en la planificación de la ESS como objetivo y eje de trabajo.

Este área, comisión o persona tendrá como principal función el tratamiento de situaciones específicas de violencias de géneros (tipificadas en la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres), así como el diseño e implementación de un protocolo de intervención ante situaciones de violencia y/o discriminación. Asimismo, esta área, comisión o persona podrá pensar cursos y/o talleres de sensibilización para prevenir situaciones de violencias y promover el respeto por la diversidad. Se sugiere como **buena práctica la inclusión de indicadores de género** en la memoria anual que evidencien haber propiciado la participación de las mujeres y diversidades en igualdad de oportunidades.

Desde la Unidad de Géneros y Diversidad hemos publicado la “Guía de Herramientas para la elaboración de Protocolos de Prevención e Intervención ante situaciones de violencia de género”, para que puedan tomar ejemplos y diseñar sus propias herramientas situadas en la realidad de cada cooperativa o mutual.

Guía de herramientas para la prevención e intervención ante situaciones de violencia de género

Promover la Comunicación Inclusiva. ¿Cómo construir buenas prácticas en la comunicación hacia dentro de las entidades de la ESS?

Es de destacar, que no sólo nosotres hacemos nuestro lenguaje, sino que

también el lenguaje construye en cierta forma, la realidad. Es un proceso mutuo, por eso resulta una **buena práctica** emplear un lenguaje que visibilice a las diversidades, identificando las brechas de desigualdad de género, es decir, las prácticas excluyentes y los obstáculos discriminatorios que afectan a las mujeres y colectivo LGTBIQ+, no sólo dentro de la ESS sino en el territorio donde se encuentra inmersa.

Recomendamos que en la redacción del estatuto y en el giro diario de la ESS se utilice el lenguaje inclusivo: **“con el fin de promover una comunicación que evite expresiones sexistas y migrar de la masculinización del lenguaje hacia un lenguaje inclusivo, sin discriminación y donde se interpelen todos los géneros”**, tal como se expresa en la [Resolución 900/2020 de INAES](#).

Con lo cual, inauguramos la [Guía de recomendaciones para lenguaje inclusivo - INAES](#), para generar ámbitos de trabajo más igualitarios, libres de violencias, respetuosos de la diversidad y de los Derechos Humanos. Asimismo, compartimos Reglamentos de Mutuales con perspectiva de géneros para ejemplificar.

La comunicación se debe considerar tanto en el plano interno de la entidad (institucional) como externo, lo cual nos hace ver la gran importancia que tiene este aspecto. Estas dos vías de la comunicación se tienen que basar en un lenguaje incluyente y no-sexista. Además es importante usar imágenes, datos, ejemplos y citas de expertos/as de una manera equilibrada. Esto significa que ningún género domine, pero que tampoco se reproduzcan estereotipos. En cuanto a los temas tratados y medios elegidos se debe analizar su relevancia y uso para/por hombres y mujeres. Es recomendable que haya alguna mujer y/o persona LGTBIQ+ vinculada activamente a la producción de contenidos y mensajes comunicacionales de la entidad para contribuir a que su perspectiva sea tenida en cuenta. Los primeros pasos podrían ser:

- Utilizar los medios de comunicación internos para la divulgación del plan de igualdad y sus herramientas y medidas.
- Impulsar una campaña de sensibilización para iniciar procesos de transformación.
- Revisar los documentos internos para corregir el uso del lenguaje sexista y crear un icono en la red interna y externa con acceso a documentos de información y tareas interactivas.

Se sugiere también, como **buena práctica**, en el caso de existencia de formularios o convocatorias desde las Entidades, no encasillar los mismos en una perspectiva binaria (varón/mujer) sino que se puede incorporar otro casillero para los demás géneros. No se recomienda solicitar el dato del sexo biológico de la persona como dato relevante, ni tampoco solicitar datos filiatorios discriminados por género (Nombre del padre o Nombre de la madre). Por último, se recomienda como buena práctica no solicitar datos conyugales o convivenciales con anclaje en género (espo-

so, esposa, marido, mujer, etc). Siempre priorizando el derecho de “libre asociación” que rige las entidades de la Economía Social y Solidaria.

Importancia de destinar un presupuesto para la igualdad de género

Atento a que una de las brechas principales entre los géneros resulta ser la económica, desde un comienzo por el sistema capitalista patriarcal en el que nos encontramos inmersos, es que se considera una **buena práctica** tomar decisiones y definiciones desde la ESS para destinar recursos a atender la perspectiva de géneros y diversidades en particular. Se pueden incorporar recursos propios como requerir recursos públicos adicionales para sostener e impulsar programas de géneros y formación hacia la igualdad. Es importante que antes de planificar o diseñar un proyecto, se intente realizar un análisis de las necesidades y oportunidades de las asociadas según su género en un área o sector específico (puede tratarse de necesidades de infraestructura, productivas, estratégicas, de acceso a ingresos, autonomía económica, etc), ya que hay limitaciones que afectan en forma diferente a hombres, mujeres o personas LGBTIQ+. Proyectar con perspectiva de género y diversidades es necesario para alcanzar una distribución más equitativa de recursos y beneficios entre los géneros.

Capacitación en géneros. La importancia de incluir la perspectiva en la ESS

Resulta una **práctica deseable** en este sentido, la implementación de acciones de sensibilización y formación participativas en materia de género tanto para asociadas como para comisiones directivas, lo cual es crucial para sentar las bases de inclusión de la perspectiva de género en los procesos internos y externos de la ESS.

Debe promoverse que quienes integran las comisiones directivas sean **promotores y promotoras de la inclusión de la perspectiva de género** en los, las y les cooperativistas sensibilizándoles.

Financiamiento y beneficios: Fondo para la igualdad de géneros INAES (FIGI).

Requisitos de proyectos con perspectiva de géneros y diversidad.

El financiamiento para la igualdad de género resulta la base para avanzar en este ámbito. Es por ello, que con el fin de lograr la equidad de género en el ámbito de la Economía Social Solidaria y Transfeminista, INAES considera primordial el reconocimiento y apoyo financiero a proyectos que incorporen en sus acciones e iniciativas una perspectiva transversal

de géneros y diversidad. Para saber cuáles son los proyectos que pueden aplicar a FIGI y los criterios que se tendrán en cuenta al momento de la evaluación, se recomienda leer la [Guía del Fondo para la Igualdad de Géneros INAES](#).

Se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

- **Composición de la entidad:** participación de varones, mujeres e identidades no binarias en el proyecto (igualdad de género). Cuando más del 25% de las asociadas a la entidad sean mujeres y/o identidades no binarias.
- **Liderazgo de la entidad:** cantidad de mujeres y/o diversidades en órganos de dirección. Cuando más del 50% de los cargos están representados por mujeres y/o identidades no binarias (paridad real).
- **Beneficiarias/es. Población objetivo:** que el producto o servicio en sí o el resultado u objeto del proyecto sea en beneficio de mujeres y/o personas LGBTQ+.
- **Formación:** Que la entidad brinde o tenga como uno de sus principales objetivos en el proyecto las capacitaciones en géneros, prevención de violencias, lenguaje inclusivo, inserción laboral igualitaria y reducción de brechas de géneros y discriminación. Ya sea que estén dirigidas a integrantes de la entidad o hacia el territorio donde éstas se desarrollan productivamente.
- **Funcionamiento/ Giro habitual de la ESS:** Que la entidad cuente con políticas internas en cuanto a días de licencia, tareas de cuidado, maternidades, hijos menores.
- **Protocolos:** existencia en la entidad de protocolos de acción frente a situaciones de violencia de género, prevención de violencias, aplicación de lenguaje inclusivo.

Léxico Inclusivo

Orientación sexual

Los Principios de Yogyakarta (2006) en su Preámbulo definen Orientación sexual como “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”.

Identidad de género

Según la ley 26.743 de Identidad de género, se entiende como tal a “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género,

incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”

Prácticas nocivas

Estas prácticas fueron abordadas por la Recomendación Conjunta del Comité CEDAW y del Comité por los Derechos del Niño (Recomendación General N° 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y Observación General N°. 18 del Comité de los Derechos del Niño sobre las Prácticas Nocivas) y fueron definidas como “prácticas tradicionales, emergentes o reemergentes, establecidas o mantenidas por unas normas sociales que perpetúan el dominio masculino y la desigualdad de mujeres y niños, por razón de sexo, género, edad y otros factores interseccionales”

Estereotipos de género

Los estereotipos son aquellos parámetros y modelos de conducta que condicionan el plan de vida en virtud del sexo biológico y establecen lineamientos de normalidad o anormalidad externos a la vivencia personal. Naciones Unidas los ha definido como “una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

Violencia simbólica y violencia mediática

La “Ley de Protección Integral de las Mujeres” define como violencia simbólica en su artículo 5 “La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad”. A su vez, en el artículo 6 habla de las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia. Una de ellas es la violencia mediática que abarca: “aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.”

Brecha de género

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y diversidades en la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en múltiples ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad,

acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Igualdad de géneros

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, los hombres y comunidad LGTBQ+ y de las niñas. La igualdad no significa que las mujeres, los hombres y las diversidades serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de todes no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres, hombres y diversidades se toman en cuenta, reconociéndoles como diferentes grupos con los mismos derechos. La igualdad de géneros se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

Perspectiva de género

Es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización. Analiza las posibilidades y oportunidades de todes, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre los géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.

Heteronormatividad

Es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBT, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública. Adrienne Rich también habla de heterosexualidad obligatoria, concepto que hace referencia a la construcción de la heterosexualidad como “lo normal” y a la patologización de todas las fugas a ésta: el lesbianismo, la homosexualidad, la bisexualidad, entre otras.

Salud sexual y reproductiva

En su conjunto, la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) se pueden entender como el derecho de todas las personas, jóvenes o mayores, mujeres, hombres o transgénero, heterosexuales, gays, lesbianas o bisexuales, VIH positivas o negativas, de tomar decisiones sobre su propia sexualidad y reproducción, siempre y cuando respeten el derecho

a la integridad física de las otras personas. Esta definición también incluye el derecho a la información y servicios necesarios para apoyar estas opciones y optimizar la salud.

Violencia de género

Es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres, diversidades y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG varían entre las culturas, países y regiones. El Convenio indica que esta expresión 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.

Acoso laboral

La OIT define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta. Las situaciones de acoso laboral se nutren de las relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo y puede ser ejercido por quienes ostentan cargos de jefatura, por quienes tienen un rango laboral similar a la persona hostigada o por ambos. El acoso laboral tiene graves consecuencias para la salud física y emocional de la persona que lo sufre, así como para su desempeño laboral.

Interseccionalidad

Es una perspectiva que da cuenta de la existencia de opresiones que se entrecruzan produciendo situaciones de mayor discriminación y violencia. Según Kimberlé W. Crenshaw esta noción refiere a los procesos complejos, irreducibles, variados y variables, que en cada contexto derivan de la interacción de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos.

Cuotas de géneros: Las cuotas de género, más conocidas como cuotas de participación por sexo o cuotas de participación de mujeres, son una forma de acción positiva cuyo objetivo es garantizar la efectiva integración de mujeres o personas LGBTIQ+ en cargos electivos de decisión.

Caja de Herramientas. Normativa de consulta

- Principios de Yogyakarta. 2006, 2007.

- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, (Belém do Pará).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Constitución Nacional Argentina.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Decreto 1011/10–Ley de Protección Integral a las Mujeres.
- Ley n° 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Ley Nacional N° 23592 Contra Actos Discriminatorios.
- Ley Nacional n° 26743 de Identidad de Género.
- Ley Nacional n° 26061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Convenio número 190 y Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

