

Género y Trabajo: una perspectiva desde la Responsabilidad

Social Empresaria¹

Dra. Teresita Lo Prete

UdelaR- FCEA

tloprete1@gmail.com

Eduardo Shaw

DERES

eshaw@deres.org.uy

PALABRAS: RSE, Género, Normativa

Nuestra ponencia parte del estudio del contexto normativo integrado por los instrumentos internacionales y normas nacionales que abordan expresamente el tema de género.

La propuesta recorre las normas que guardan vinculación con género y que tienen incidencia en él, tales como las provisiones sobre licencias por maternidad y paternidad, prestaciones familiares que desde la seguridad social tienden a proteger al grupo social familiar de las diversas cargas que su constitución y permanencia determinan. Veremos las nuevas regulaciones que mejoran los derechos y las nuevas figuras que emergen y que se suman a las normas ya existentes vinculadas a género. Incluimos asimismo, las normas sobre guarderías que lentamente se vienen incorporando en nuestro ordenamiento jurídico, como así también las normas vinculadas con lactancia y reducción horaria.

Reflexionaremos si la existencia de multiplicidad de normas per se, es suficiente para corregir diferencias de género o si constituyen eslabones que se suman a la cadena que tiende a minimizar las diferencias existentes.

Veremos como en el mundo de la empresa, a través de la Responsabilidad Social Empresaria, van emergiendo prácticas que constituyen alternativas viables para corregir las desigualdades e inequidades de género existentes contribuyendo a generar un ambiente laboral más equitativo.

Se abordarán algunas de las herramientas e iniciativas que las empresas están tomando como base para orientar sus prácticas de RSE.

¹*Trabajo presentado en las Jornadas de Debate Feminista, organizadas por Cotidiano Mujer y la Red Temática de Género de la UdelaR, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo, 4-6 de junio de 2014*

Índice

1. Introducción.....	3
2. Marco Normativo.....	4
2. 1. Nivel Internacional.....	4
2.2. Normas de nuestro derecho positivo.....	6
2.2.1. Normas vinculadas a género.....	6
2.2.2. Normas vinculadas con licencia por maternidad y paternidad.....	8
2.2.3. Normas vinculadas con prestaciones familiares.....	9
2.2.4. Normas vinculadas con guarderías.....	10
2.2.5. Normas vinculadas con lactancia.....	10
2.2.6. Previsiones contenidas en convenios colectivos.....	11
3. Apreciaciones vinculadas al contexto normativo.....	12
4. Responsabilidad Social Empresaria.....	13
5. RSE y Equidad de Género.....	15
6. Herramientas e Iniciativas.....	15
6.1 Guía ISO 2600.....	16
6.1.1 Materia Fundamental: Derechos Humanos.....	17
6.1.2. Materia Fundamental: Prácticas Laborales.....	18
6.2. Indicadores del Global Reporting Initiative.....	18
6.2.1 Categoría: Perfil Organizacional.....	19
6.2.2. Categoría: Social.....	19
6.3. Pacto Global de las Naciones Unidas.....	19
6.4. Manual de Autoevaluación de DERES.....	20
7. Experiencias Locales.....	21
8. Conclusiones.....	23

1.- Introducción

Partimos de la afirmación de que la desigualdad de género existe.

Existe y persiste, a pesar de la existencia de normas de diverso tipo. Si bien hombres y mujeres somos o deberíamos ser iguales, la realidad da cuenta que los cambios verificados en el ámbito laboral desde que la mujer comenzó a integrarse al mercado de trabajo no contemplaron casi nunca la realidad de la mujer ni su vida más allá del trabajo. Esa vida más allá la que hablamos, es de la familia, nada más ni nada menos que base de nuestra sociedad, como así también todo lo que se vincula con el crecimiento y/o realización de actividades de interés para la mujer.

¿Y cuál es la realidad de la mujer que diferencia su trabajo respecto del trabajo de los hombres? Es el rol que la mujer desempeña la mayoría de las veces dentro del hogar, lo que determina esa diferencia en detrimento.

Además de asumir desafíos laborales, cuando termina la jornada laboral una nueva jornada comienza para la trabajadora mujer. Y esa nueva jornada que comienza, es la jornada doméstica y familiar que no es rentable en términos económicos.

Si bien cada día y con mayor frecuencia se van compartiendo entre padre y madre los roles dentro del hogar, esa incorporación no deja de ser lenta y otras veces inexistente, no pudiéndose perder de vista la mayor cantidad de tareas y responsabilidades que realiza y asume la mujer al cabo del día.

Las diferencias a nivel retributivo que existe entre hombres y mujeres, conlleva a que se privilegie el mejor sueldo dentro del hogar, determinando muchas veces menores oportunidades laborales para las mujeres derivadas de jornadas laborales más cortas, más flexibles, etc. El cuidado y educación de los hijos, restringe a su vez las posibilidades de continuar la formación y o especialización por no disponerse de horarios para su realización. Los mecanismos de conciliación entre el trabajo, el hogar, los hijos, el desarrollo personal y el ocio, son prácticamente inexistentes y frágiles.

A continuación, repasaremos el marco normativo integrado por los compromisos internacionales y normas de nuestro derecho positivo sobre género. Veremos asimismo, aquellas otras normas que se vinculan y entre las que se ubican las licencias por maternidad/paternidad, como así también las prestaciones de seguridad social destinadas a atender las contingencias sociales que la familia determina; las previsiones vinculadas con lactancia y guarderías por la importancia que las mismas implican para las

2.2.- Normas de nuestro derecho positivo

Distintas leyes, decretos, como políticas, programas, organismos e instituciones bregan y apuestan por la igualdad de género. Veamos el tenor de las previsiones:

2.2.1.- Normas vinculadas a género

-

2.2.2.- Normas vinculadas con licencias por maternidad/paternidad

- Se regula para las trabajadoras de la actividad privada el subsidio por maternidad y se prevé que las beneficiarias deberán cesar todo trabajo 6 semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta 8 semanas después del mismo. Se contemplan las situaciones en caso de parto prematuro, parto posterior a la fecha presunta y las enfermedades consecuencia del embarazo o del parto;²⁹
- Para las actividades insalubres, también se regula la ausencia por estado de gravidez además de otorgar protección frente al despido;³⁰
- El Estatuto para el Funcionario Público de la Administración Central, prevé la duración de esta licencia por maternidad en 13 semanas. La funcionaria embarazada debe todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta 12 semanas después. Puede adelantar el inicio de su licencia, hasta 6 semanas antes de la fecha presunta del parto y si sobreviene después de la fecha presunta, la licencia tomada anteriormente se prolonga hasta la fecha del alumbramiento y la duración del descanso puerperal no se reduce. Regula asimismo los casos en que parto sea posterior a la fecha presunta y las enfermedades consecuencia del embarazo o del parto. Amplia a 18 semanas la licencia en caso de nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad. Regula la licencia por paternidad, fijándola en 10 días hábiles y por adopción en 6 semanas; prevé licencias para la realización de exámenes genito-mamarios; por matrimonio o por unión libre reconocida judicialmente en 15 días;³¹
- Derecho a que las trabajadoras públicas soliciten en los casos de que amamanten a sus hijos, la reducción a la mitad del horario de trabajo hasta que el lactante lo requiera, luego de haber hecho uso del descanso puerperal;³²
- Los trabajadores de la actividad privada gozan de licencia por paternidad la que abarca el día del nacimiento y los 2 días siguientes, también licencia por matrimonio por 3 días;³³
- Los funcionarios públicos o trabajadores privados que adopten menores disponen de 6 semanas continuas y a continuación de la misma reducción a la mitad del horario de trabajo por un plazo de 6 meses;³⁴

²⁹ Ley No. 19.161 de 01.11.13

³⁰ Ley No. 11.577 de 14.10.50

³¹ Ley No. 19.121 de 20.08.13

³² Ley No. 16.104 de 23.01.90

³³ Ley No. 18.345 de 11.09.08 con las modificaciones introducidas por la Ley No. 18.458 de 01.01.09

³⁴ Ley No.17.292 de 25.01.01 (Texto nuevo dado por el Artículo 2 de la Ley No. 18.436)

- Se prevé para quienes ocupen puestos en la función pública de trabajo durante el período de dieciocho meses, licencia por paternidad de 10 días hábiles; licencia por adopción y legitimación adoptiva, de 6 semanas; licencia para la realización de exámenes genito-mamarios, y licencia por matrimonio de 5 días;³⁵
- Los contratados bajo la modalidad de Contrato Temporal de Derecho en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional los Público, gozan de licencia por maternidad de trece semanas y tienen reguladas las hipótesis en que el parto sobrevenga después de la fecha presunta, como así también enfermedades que sean consecuencia del embarazo y del parto. La licencia por paternidad tiene una duración 10 días hábiles. Quienes reciban niños en adopción, tienen derecho a una licencia especial con goce de sueldo de 6 semanas. Además, pueden hacer uso de la reducción a la mitad del horario de trabajo por un plazo de 6 meses. Se prevé la licencia para la realización de exámenes genito-mamarios de un día al año. También licencia por matrimonio de 5 cinco días hábiles;³⁶
- Los pasantes de Presidencia de la República, cuentan con licencias por maternidad y paternidad y medio horario por lactancia;³⁷

2.2.3.- Normas vinculadas con prestaciones familiares

- Las empleadas de la actividad privada tienen derecho a subsidio por maternidad. Los trabajadores dependientes y no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el BPS, así como los titulares de empresas monotributistas, también tienen derecho a un subsidio. Existe por otra parte el subsidio parental para cuidados del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre. El horario laboral durante el período de subsidio para cuidados no puede exceder la mitad del horario habitual ni puede superar las 4 horas diarias;³⁸
- Las trabajadoras que se desempeñan en actividades insalubres cobran si la ausencia del trabajo dura menos de 4 meses salario íntegro y si la ausencia excede ese plazo la mitad del salario hasta los 6 meses;³⁹
- Las trabajadoras domésticas tiene derecho al cobro de asignación familiar y subsidio por maternidad;⁴⁰

•

•

³⁵ Decreto No. 358/011 de 11.10.11

³⁶ Decreto No. 55/011 de 07.02.11

³⁷ Decreto No. 346/997

³⁸ Ley No. 19.161 de 01.11.13 y Ley No. 18.346 de 12.12.08

³⁹ Ley No. 11.577 de 14.10.50

⁴⁰ Decreto 162/93 de 31.03.93

- Los funcionarios públicos tienen derecho a asignación familiar, prima por matrimonio o concubinato reconocido judicialmente y prima por nacimiento o adopción;⁴¹
- Los que trabajan bajo la modalidad de Contrato Temporal de Derecho Público en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, tienen derecho al cobro de hogar constituido y asignación familiar;⁴²
- También cuentan con asignaciones familiares los niños y adolescentes que integran hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica o que estén en atención de tiempo completo en establecimientos del INAU o en instituciones que mantengan convenios con dicho Instituto;⁴³
- Existe derecho de asignación familiar diferencial cuando existe embarazo gemelar múltiple;⁴⁴
- A su vez determinados organismos cuentan en sus presupuestos con partidas para atender la asignación familiar, el hogar constituido y otras partidas ubicándose a ANCAP, OSE, ANP, BROU, ANP, INAC, Dirección Nacional de Aduanas, AFE, BSE, UTE, del Instituto Nacional de Colonización, Administración Nacional de Correos, Antel, IM y BPS.⁴⁵
- Existe una pensión no contributiva y asignación familiar especial para los hijos de personas fallecidas en hechos de violencia doméstica ejercida contra ellas;⁴⁶

2.2.4.- Normas vinculadas con guarderías

Sumamente importante resultan ser las previsiones vinculadas con la previsión y existencia de guarderías destinadas a los hijos de los trabajadores públicos y privados que se van incorporando lentamente en nuestro ordenamiento.

Entre los organismos públicos que cuentan con este servicio y/ o con partidas para contribuir a la existencia o fortalecimiento según los casos, se ubican el Ministerio de Turismo y Deporte, ANCAP, ANV, BSE, BHU, ANCAP, Dirección Nacional de Aduanas, Banco de Previsión Social e Intendencia de Montevideo.⁴⁷

⁴¹ Ley No. 19.121 de 20.08.13

⁴² Decreto No. 55/011 de 07.02.11

⁴³ Ley No. 18.227 de 22.12.07

⁴⁴ Ley No. 17.474 de 14.05.02

⁴⁵ Decreto No. 347/013 24/10/2013, Decreto No. 348/013 24.10.13, Decreto No. 345/013 de 23.10.13, Decreto No. 335/013 de 21.10.13, Decreto No. 305/013 de 20.09.13, Decreto No. 217/013 de 30.07.13, Decreto No. 209/013 de 30.07.13, Decreto No. 204/013 de 17.10.13, Decreto No. 172/013 de 10.06.13, Decreto No. 140/013 de 08.05.13, Decreto No. 353/012 de 31.10.12, Decreto No. 481/011 de 29.12.11, Decreto No. 55/011 de 07.02.11, Decreto No. 389/010 de 27.12.10, TOBEFU y Decreto No. 315/013 de 25.09.12.

⁴⁶ Decreto No. 132/012 de 20.04.12

⁴⁷ Ley 18.996 de 07.11.12, Decreto 218/13 de 30.07.13, Decreto No. 203/13 de 16/07/2013, Decreto 140/13 de 08.05.13, Decreto 434/12 de 28.12.12, Decreto 435/12 de 28.12.12, Decreto 238/12 de 30.07.12, Ley 17.930 de 19/12/2005, Ley 17.296 de 21/02/2001, Ley 16.226 de 29/10/1991, TOBEFU

2.2.5.- Normas vinculadas con lactancia

- En la actividad privada, si la empleada u obrera lacta a su hijo, está autorizada a interrumpir su trabajo para ese fin, durante dos períodos de media hora.⁴⁸ A su vez las salas destinadas en los establecimientos industriales para la lactancia de los niños deben estar bien iluminadas y ventiladas, bien caldeadas en la estación fría y mantenidas siempre en estado de escrupulosa limpieza. Deben a su vez estar provistas de agua y convenientemente amuebladas;⁴⁹
- El Estatuto que regula la carrera del Funcionario Público de la Administración Central, contiene previsiones que disponen que la jornada diaria laboral puede reducirse hasta la mitad por dictamen médico en caso de enfermedades que así lo requieran y por lactancia hasta por un máximo de nueve meses;⁵⁰
- El Presupuesto operativo de la Administración Nacional de Correos contiene a su vez previsiones sobre maternidad y lactancia;
- Las funcionarias militares madres, en los casos en que ellas mismas amamanten a sus hijos, pueden solicitar reducción a la mitad del horario de trabajo y hasta que el lactante lo requiera, luego de haber hecho uso del descanso puerperal;⁵¹
- La Suprema Corte de Justicia, dispuso también el medio horario por lactancia.⁵²

2.2.6.- Previsiones contenidas en convenios colectivos

La mayoría de los Grupos de trabajo y subgrupos, cuentan con normas que abordan una gama variada de beneficios vinculados con lactancia, prestaciones familiares y cláusulas de no discriminación.

A título ilustrativo señalamos⁵³:

- horas adicionales para lactancia, reducción de la jornada laboral hasta un 50% y/o compromisos de llegar a media jornada; derecho a tomar juntas las dos medias horas u
-

⁴⁸Decreto 01.06.54

⁴⁹ Art. 54 del Decreto 24.02.38

⁵⁰ Ley No. 19.121 de 20.08.13

⁵¹ Decreto No. 28/992 de 23.01.92

⁵² Circular Suprema Corte de Justicia No. 37/005

⁵³Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo | Uruguay, recuperado el 20 de mayo de 2014 de <http://www.ciedur.org.uy/mapa2012/index.php> y http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1665&Itemid=340

sociedad;

- **tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;**
- **cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y**
- **esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones**

Podemos hacer una interpretación de las definiciones indicando que la RSE es una forma de gestionar la empresa, de manera tal que la misma logre sus objetivos, ser rentable, a la vez que responde a las expectativas y necesidades de sus grupos de interés o “stakeholders”⁵⁷ haciéndose cargo a la vez de los impactos que la misma genera sobre ellos.

Desde la academia se ha escrito mucho sobre la RSE. De los últimos conceptos, rescatamos lo mencionado por Porter y Kramer⁵⁸ que se refiere a la creación de valor compartido algo que podríamos interpretar como un ganar-ganar: una forma de generar valor para la empresa a la vez que se genera valor para todos los que interactúan con esta y a la sociedad en su conjunto.

Asimismo, una de las más importantes características que debemos destacar sobre la RSE es su voluntariedad. Por tanto pueden considerarse que las acciones de RSE son aquellas iniciativas que, con el objetivo de generar ese valor compartido, van más allá de la normativa.

Con esta visión, es que las empresas, desarrollan sus acciones en diferentes áreas y a su vez dichas acciones están destinadas a diferentes públicos: comunidad, medioambiente, clientes, proveedores y público interno, entre otros.

Para ilustrar este concepto podemos tomar los programas dirigidos a la comunidad: un programa que una empresa desarrolla con el objetivo de beneficiar a una comunidad es voluntario ya que no existe norma legal que la obligue a hacerlo.

No obstante, hoy no se concibe que una empresa no se involucre en responder ante las expectativas y necesidades de la comunidad desarrollando iniciativas que permitan mejorar el desarrollo de la misma.

Si bien es claro que las empresas no deben sustituir al Estado en la solución de determinadas problemáticas o realidades, las expectativas es que sí se involucren y colaboren en dicha solución.

⁵⁷ Grupos de Interés: “personas y organizaciones que pueden ser impactadas por la empresas o que puedan impactar a esta.”

⁵⁸ Michael E. Porter y Mark R. Kramer “*Creating Shared Value. How to reinvent capitalism- and unleash a wave of innovation and growth*” publicado por Harvard Business Review en 2011.

Las preocupaciones de la sociedad en temas muy diversos han hecho que las empresas comiencen a evaluar su rol y qué acciones pueden desarrollar para responder antes dichas preocupaciones y temáticas que se plantean. Estos nuevos desafíos para las empresas van desde aspectos medioambientales, como ser medición de emisiones, a aspectos sociales como pueden ser las condiciones de trabajo no únicamente en la empresa sino en la cadena de valor de esta.

5.- RSE y Equidad de Género

En este contexto, la equidad de género es un tema donde, si bien muchas empresas han venido desarrollando muchas acciones que apuntan a mejorar y equiparar las condiciones de trabajo, aún queda mucho por hacer.

Para esto es clave la coordinación y participación de diversos actores que permitan, a través de un trabajo conjunto, generar las condiciones para lograr una mayor equidad en el ámbito laboral y donde debe haber un compromiso genuino de la dirección de la empresa.

La participación en el diseño de políticas públicas es otro ámbito de actuación y donde las empresas deberían involucrarse más activamente.

De las cinco áreas de RSE que define DERES⁵⁹, son básicamente dos en las cuales se ven reflejadas las políticas y acciones que abordan la equidad:

- "Valores y Principios Éticos": que se refiere a las políticas generales de las empresas, código de ética, Misión y Visión, respeto por normas internacionalmente aceptadas, gobernanza, etc.
- "Calidad de Vida Laboral": y que engloba a las acciones y programas que la empresa desarrolla dirigido a su público interno con el objetivo de mejorar su calidad de vida, tanto dentro como fuera de la empresa.

6.- Herramientas e Iniciativas

Uno de los desafíos y preocupaciones es poder monitorear el grado de desarrollo de la RSE dentro de la empresa así como también la forma de comunicar o informar sobre lo que esta hace.

Es así que en los últimos años, han surgido una serie de herramientas, iniciativas e indicadores que buscan, a través de un marco aceptado, facilitar a las empresas planificar, gestionar, medir y comunicar su RSE.

⁵⁹ DERES recuperado el 20 de mayo de 2014 <http://deres.org.uy/rse-areas/>

La temática de la equidad de género no es ajena a estos instrumentos y abordaremos algunos ejemplos de los mismos y de qué forma esta temática es considerada en cada caso.

Si bien existen muchos instrumentos y herramientas, tomaremos, por el grado de aceptación internacional los siguientes tres:

- la Guía ISO 26000⁶⁰;
- los indicadores GRI, desarrollados por la organización Global Reporting Initiative⁶¹, que son la base para la confección de los Reportes de Sostenibilidad.
- el Pacto Global de Naciones Unidas⁶²;

Asimismo, a nivel local, DERES ha puesto a disposición de las empresas el Manual de Autoevaluación⁶³ que desarrollara en el año 2004. El mismo permite a las empresas conocer el grado de desarrollo que tienen en RSE, debiéndose responder preguntas en las diferentes áreas.

6.1 - Guía ISO 26000

La ISO desarrolló un proceso que llevó seis años para la elaboración de la Guía ISO 26000 en Responsabilidad Social. Este proceso fue uno de las instancias más participativas que tuvo la ISO en la que intervinieron 450 expertos y 210 observadores de 99 países. En Uruguay, el proceso fue liderado por UNIT, representante de ISO, habiendo conformado el "Comité Especializado Nacional UNIT/RS". Este comité "multi-stakeholder", al que fueron invitadas a participar más de 40 organizaciones e instituciones, tuvo como misión el seguimiento de las discusiones y documentos que surgían de las reuniones de trabajo de la ISO, realizando los comentarios y sugerencias a los efectos de incorporar la visión local a la Guía. La Guía, que fuera aprobada en 2010 y que no es certificable, se desarrolló pensando en su utilización por cualquier tipo de organización y no exclusivamente por parte de empresas.

Hoy muchas empresas están tomando a la ISO 26000 como referencia "espejo" de forma tal que pueden hacer una comparación entre lo que la empresa está haciendo en RSE y lo que la ISO 26000 sugiere debería hacerse. Esto permite a las empresas identificar espacios de

A continuación los puntos de las distintas categorías que involucran a temas de género (los indicadores que aparecen entre paréntesis corresponden a la Guía G4 del GRI):

6.2.1.- Categoría: Perfil Organizacional

Se solicita información general sobre la empresa debiéndose especificar cantidad de trabajadores contratados por género, cantidad de trabajadores permanentes por tipo de empleo y género, cantidad de trabajadores supervisores y por género (*Indicador G4-10*) y cómo están conformados los órganos de gobierno y comisiones, debiéndose incluir el género (*Indicador G4-38*).

6.2.2.- Categoría: Social

Respecto al tema de Prácticas Laborales y Trabajo Decente, las empresas deberán

En el mismo se abordan los siguientes temas referidos a género donde la empresa debe responder si:

- Otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en casos de embarazo;
- Existe una política de dar oportunidades laborales a las mujeres;
- Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres;
- Tiene políticas para sancionar las situaciones de acoso (sexual y otros);
- Posee normas que explícitamente prohíben prácticas discriminatorias ya sea por raza, sexo, religión, etc.

Asimismo se solicita a la empresa que indique:

- Porcentaje de mujeres sobre el total del personal;
- Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales sobre el total de cargos gerenciales;

La RSE en Uruguay ha tenido una evolución que ha acompañado las tendencias internacionales y si bien, en lo que se refiere a la elaboración de reportes de Sostenibilidad, son pocas las empresas que los elaboran, en cuanto a iniciativas, acciones y programas de RSE, las empresas en Uruguay desarrollan prácticas comparables a empresas de la región y el mundo.

7.- Experiencias Locales

Para conocer algunas realidades sobre cómo las empresas vienen afrontando la temática de equidad de género, para este trabajo se realizaron algunas consultas, que, si bien no deben ser consideradas como respuestas del universo empresarial, dan una pauta de los motivos y acciones llevadas a cabo en este tema.

Cabe desatacar que algunas acciones, como ser políticas de part-time, trabajo desde el hogar, horarios especiales y licencias extendidas por embarazo y parto al igual que licencias paternales, etc. ya se venían realizando en varias empresas desde hace muchos años, lo que confirma que muchas prácticas voluntarias se adelantan a la normativa y pueden ser tomadas como base para las mismas.

Los motivos por los que las empresas han comenzado a abordar la temática de género en forma más institucional son diversos. Dentro de los mismos podemos señalar:

- la necesidad de armonizar el desarrollo profesional y la vida familiar y personal;
- entender las brechas de género y reducirlas ya que podían impactar directamente en el negocio;
- se identificaba que este tema era una tendencia clave para las organizaciones;

- las casas matrices de empresas globales ya venían trabajando fuertemente en temas de desigualdad;
- la necesidad de alinearse con los valores corporativos;

A su vez, las empresas han desarrollado un importante número de acciones concretas entre las que se destacan:

- Diagnóstico de la situación en la empresa;
- Conformación de un Comité sobre temas de género encabezado por una de las Directoras con delegadas de cada área de trabajo de la empresa;
- Elaboración de una política de equidad y de Responsabilidad Social que incorpora temas vinculados a la mujer;
- Mecanismos de denuncia por desigualdad de género y/o acoso;
- Capacitación a las gerencias y colaboradores;
- Incorporación de mujeres en áreas hasta ahora ocupadas por hombres;
- Revisión de los procesos de reclutamiento y selección para evitar discriminación;
- Sensibilización a clientes y proveedores;
- Eventos internos (charlas, talleres) sobre temas de interés;
- Foros sobre temas tales como liderazgo femenino;

Las empresas que han incorporado políticas y acciones en forma sistematizada, han manifestado una serie de beneficios, tales como:

- Mejora en la percepción de la marca como marca empleadora atrayendo a talentos jóvenes;
- Mejora en indicadores de relevamientos internos sobre clima laboral;
- Nuevos y mejores vínculos con grupos de interés vinculados a la temática;
- Retención de talento femenino al ser la empresa un lugar más atractivo para trabajar mujeres;

Si bien las políticas y acciones en torno a la equidad de género han sido bien recibidas, en algunos casos se debieron derribar algunos temas culturales como por ejemplo el trabajo de mujeres en tareas tradicionalmente desarrolladas por hombres así como también el mito de que en la empresa no existían desigualdades.

En general se considera asimismo que desde el Estado se han venido dando buenas señales destacándose las certificaciones en calidad con equidad de género.

8.- Conclusiones

Podemos concluir a partir del estudio exhaustivo de las normas que integran nuestro sistema jurídico positivo, que la existencia de multiplicidad y variedad de normas que abordan el tema de género, no resuelve la desigualdad que da cuenta la realidad.

La implementación de políticas y acciones voluntarias enmarcadas en lo que hoy se conoce como Responsabilidad Social Empresaria, emergen como alternativas viables para corregir las desigualdades de género. Las buenas prácticas contribuyen a consolidar una igualdad material entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sirviendo las mismas, en muchos casos, para orientar y sentar las bases para nueva normas.

Promover herramientas y acciones que suman, suma.