

GLOSARIO

MÓDULO GÉNERO

ALTA DIRECCIÓN

El concepto de alta dirección alude a aquella persona o grupo de personas que dirige y controla una organización en el nivel más alto y que tiene el poder de delegar autoridad y proveer recursos en la organización.

ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN EXTERNA

Examen detallado de la información contenida en cualquier medio producido por terceras partes que prueba o corrobora un hecho. Incluye el examen de, por ejemplo, reportes sobre vulnerabilidades en el sector, estudios de organizaciones de la sociedad civil y/o del mundo académico o informes públicos oficiales.

ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN INTERNA

Estudio detallado de todo material producido a nivel interno por la organización que prueba o corrobora un hecho. Incluye el examen de, por ejemplo, denuncias recibidas, informes de auditoría interna, investigaciones internas, informes sobre cuestiones reputacionales, etc.

ÁREA/OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Es la persona encargada de hacer cumplir las normativas en una empresa. Para hacerlo, deberá identificar cuáles son las obligaciones entre las que se enmarca la operación de una organización y planificar las acciones necesarias para que puedan ser cumplidas. En los casos de empresas de gran tamaño o en las que el nivel de riesgo lo amerita, puede encontrarse que esta tarea no la desempeña una sola persona sino que se conforma un área para llevar adelante estas acciones.

ÁREA/RESPONSABLE DE DDHH/ GÉNERO

Una persona responsable de las cuestiones de derechos humanos en una empresa será la encargada de velar por el respeto y promoción de estos derechos en el ámbito de la organización. En algunos casos, esta función puede encontrarse repartida o focalizada en el respeto a algunos derechos específicos.

Una persona responsable de género será así la encargada de promover la igualdad de género en el ámbito empresarial. En los casos de empresas de gran tamaño o en las que el nivel de riesgo lo amerita, puede encontrarse que esta tarea no la desempeña una sola persona sino que se conforma un área para llevar adelante estas acciones.

ÁREAS DE VACANCIA

Es el espacio en el que alguna cuestión no ha sido atendida o desarrollada.

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EMPRESARIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Refiere a la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en la comunicación institucional externa a la organización. Por ejemplo, en las comunicaciones con personas que utilizan productos y/o servicios de la organización, en la publicidad de productos o en las búsquedas laborales, a partir de contemplar las diferentes identidades de género, de no aludir a un género en particular si la situación no lo amerita, ni apelar a frases, slogans, imágenes que refuercen estereotipos.

CORRESPONSABILIDAD DE CUIDADOS

Hace referencia a la posibilidad de distribuir igualitariamente el trabajo no remunerado de cuidados, como ser las tareas domésticas, la atención del hogar y el cuidado de la familia (personas menores y mayores de edad), a los fines de promover la responsabilidad compartida entre los géneros y entre los actores que intervienen en la organización social del cuidado.

Estas políticas pueden implementarse por ejemplo, en la planificación de las licencias, al promover la ampliación de los esquemas y la igualación en el usufructo de licencias para varones, mujeres y LGBTI+.

CUESTIONARIOS ESTRUCTURADOS PARA ORIENTAR ENCUENTROS DE TRABAJO O GRUPOS FOCALES

Son instrumentos de investigación conformados por un conjunto de preguntas u otro tipo de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un público determinado. Comprende cualquier documento utilizado como guía, manual, orden del día o itinerario, así como el resultado de la reunión de trabajo.

DECONSTRUCCIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Desmontar los estereotipos de género considerando que estos constituyen representaciones sobre cómo deberíamos ser las personas según normas, valores y roles establecidos socialmente. Por lo general, los

estereotipos son modelos a seguir únicos, rígidos e inflexibles. Generan presiones y mandatos para cumplir con las expectativas socialmente construidas.

ENCUESTAS PARA RELEVAR RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO

Es una técnica de investigación que se lleva a cabo aplicando un sondeo a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones y los comportamientos de los participantes.

ENTREVISTAS A ACTORES Y ÁREAS CLAVE

Comprende cualquier diálogo o conversación con integrantes del personal de la organización, autoridades, clientes, proveedores, representantes sindicales, socios comerciales, miembros de la comunidad local, representantes del mundo académico y organizaciones de la sociedad civil, entre otros, con el fin de recaudar información.

ESPACIOS DE EDUCACIÓN Y CUIDADO

Son establecimientos en donde se brinda orientación educativa, atención integral y contención para los niños de 45 días a 3 años de edad.

El Decreto 144/2022 que reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, dispone que los establecimientos con más de 100 personas empleadas, deberán ofrecer espacios de cuidado para los niños desde 45 días a 3 años de edad, que están a cargo de los trabajadores, sin distinción de género, durante sus jornadas de trabajo.

Asimismo, las empresas que se encuentren dentro de un mismo parque industrial, o a una distancia menor a dos kilómetros entre sí, podrán disponer la implementación de los espacios de cuidado de manera consorcial dentro de ese radio.

En adición, en los Convenios Colectivos de Trabajo podrá preverse el reemplazo de la obligación por el pago de una suma no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos relacionados con el cuidado de hijos, inclusive el salario de una persona contratada para el cuidado de personas, siempre que esté debidamente registrada. El monto a reintegrar no puede ser inferior al 40 por ciento del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro, o al monto gastado, en caso de que este sea menor. En los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial, el monto a reintegrar será proporcional al que le corresponda a un trabajador a tiempo completo.

ESPACIOS DE LACTANCIA

Un Espacio de Lactancia, o Espacio Amigo de la Lactancia, es definido como un sector limpio, cómodo y de uso exclusivo para que las personas puedan extraer su leche y conservarla de manera adecuada, durante la jornada laboral, en el período de amamantamiento.

En el siguiente enlace pueden observarse las características generales de los espacios de lactancia:

<https://bancos.salud.gob.ar/recurso/plan-1000-dias-espacios-amigos-de-la-lactancia>

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Las expresiones de género son las formas, modos, maneras a través de las cuales comunicamos a la sociedad las diferentes identidades de género que existen. La Ley de Identidad de Género establece en su artículo 2 que las expresiones de género incluyen, por ejemplo, la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

GÉNEROS Y DIVERSIDADES

Cuando hablamos de diversidad, desde este enfoque de género, nos referimos a todas las identidades de género que existen por fuera del binarismo mujer/varón. Es decir, a lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, no binarios y más que también atraviesan situaciones de desigualdad.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea elegida libremente. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

IGUALDAD DE GÉNERO

El concepto de igualdad al que nos referimos pone en el centro el objetivo del desarrollo de las personas en sí mismas, garantizando el pleno desarrollo de sus vidas en todos los ámbitos sociales, combatiendo las barreras por motivos de género.

LENGUAJE NO SEXISTA

Refiere al lenguaje que no oculta, subordina, ni excluye la diversidad de géneros, sino que la visibiliza. Su uso tiene como objetivo promover la comunicación desde una perspectiva inclusiva e igualitaria.

MICROMACHISMOS

Son prácticas sociales arraigadas e invisibles que funcionan en la reproducción del dominio y control de la masculinidad. Están más aceptadas socialmente por parecer justamente más “sutiles”. Lo “micro” se encuentra relacionado con la dificultad o imposibilidad de poder ser “leído” como violencia, y no con el nivel del daño que producen. Algunos ejemplos son: que las mujeres y LGBTI+ sean encargadas de hacer el café y/o hacer las compras para el resto de la oficina, incluso cuando no forma parte de su trabajo, evidenciando así la asignación estereotípica de la tarea según el género; la interrupción al hablar o falta de atención cuando una mujer o LGBTI+ está exponiendo su opinión; que las tareas de los varones sean más reconocidas.

NUEVAS MASCULINIDADES

Son prácticas y formas de ser que buscan una alternativa al modelo tradicional de la masculinidad, que incorporan la perspectiva de género, reconociendo y visibilizando los privilegios que se asigna a las personas identificadas como varones cis heterosexuales.

Hace referencia también al proceso de cuestionamiento, debate y reflexión sobre la masculinidad y sus mandatos, tales como ser heterosexual, proveedor, fuerte, independiente, potente, valiente, los cuales se desprenden de los roles y estereotipos dominantes, en pos de reflexionar sobre nuevas masculinidades posibles y libres de estereotipos de género

ORIENTACIÓN SEXUAL

“Es 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, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (Principios de Yogyakarta).

PAUTAS DE SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Por pautas de selección con perspectiva de género y diversidad hacemos referencia aquellos procedimientos de búsqueda y elección de personal libres de estereotipos de género que garanticen la igualdad de oportunidades y prevengan la discriminación. Por ejemplo, términos de

referencia o descripciones de puesto que no asignen un género determinado al puesto que se busca cubrir.

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Es una forma de ver a la sociedad y analizar las relaciones de poder entre las personas haciendo foco en las experiencias y trayectorias diferenciales de mujeres y LGBTI+. Permite visibilizar la desigualdad entre los géneros y desnaturalizar la discriminación y la violencia a las que se enfrentan mujeres y LGBTI+ en los distintos ámbitos sociales.

POBLACIÓN LGBTI+

Se utiliza la sigla LGBTI+ para nombrar y visibilizar a la diversidad de género existente: lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales e intersexuales, a la cual se le agrega el signo + para dar cuenta de una multiplicidad abierta de identidades y/o expresiones de género: no binaries, asexuales, demisexuales, personas de género fluido, queers, pansexuales, entre muchas otras.

POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y/O ACCIONES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Hacen referencia a lineamientos, acciones o medidas implementadas para reducir las desigualdades de género y prevenir y abordar las violencias por motivos de género considerando una organización dada: tales como protocolos de prevención y abordaje de las violencias, la institucionalización de áreas de género, la ampliación de las licencias vinculadas a los cuidados, la inclusión de mujeres y LGBTI+ en puestos de decisión, etc.

ROLES DE GÉNERO

Los roles 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 según se adecue, o no, a lo que se espera socialmente.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Es la inserción laboral diferenciada, consecuencia de los estereotipos de género que determinan que ciertos trabajos sean realizados mayormente por mujeres y LGBTI+ y otros por varones.

SEGREGACIÓN VERTICAL (TECHO DE CRISTAL)

Refiere a la inserción laboral diferenciada de los géneros en relación con los puestos de trabajo jerárquicos, que implican toma de decisiones.

TALLERES DE TRABAJO CON PARTICIPACIÓN DE EMPLEADOS O TERCERAS PERSONAS

Es una técnica de investigación cualitativa que promueve la participación y la construcción colaborativa de conocimiento en el ámbito laboral.

TRABAJOS DE CUIDADO

Los cuidados son las actividades y tareas que se realizan en el día a día para sostener la vida. Son centrales y universales, demandan tiempo y esfuerzo. Además de ser un derecho y una necesidad, constituyen un trabajo que se encuentra socialmente invisibilizado y poco valorado.

El cuidado involucra todas aquellas “actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” . (Rodríguez Enríquez y Marzoneto 2016). / Rodríguez Enríquez, C. M., & Marzonetto, G. L. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina.

Los trabajos de cuidado incluyen: autocuidado, cuidado directo de otras personas, tareas que se hacen para sostener los hogares, las instituciones o los espacios comunitarios (limpiar, hacer las compras, cocinar, acompañar tratamientos de salud). Están incluidas también las tareas vinculadas a la gestión del cuidado: coordinar horarios, pensar los listados de compras, trasladar a las personas que cuidamos, recordar horarios de medicamentos y otras rutinas diarias.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Implica la inclusión de la perspectiva de género y diversidad como mirada transversal en las diferentes acciones de las organizaciones para avanzar en la transformación de la desigualdad existente al interior de sus estructuras.

En las organizaciones, la transversalidad implica involucrar a todas las áreas en la incorporación de la perspectiva de género y diversidad, comenzando por la toma de decisiones, pasando por las fases de implementación y monitoreo, hasta la evaluación, con el fin de generar impacto en las metas, estrategias y en la distribución de recursos, orientadas a aportar un cambio sustantivo en materia de igualdad en las políticas organizacionales.

VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO

Es toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la seguridad personal que se ejerce sobre una persona por su identidad de género.