

POLÍTICA DE GÉNERO

OBJETIVOS

Reconociendo la importancia de lograr una sociedad más equitativa e igualitaria, en Corredores Viales S.A. decidimos avanzar con la creación e implementación de una política integral de género, cuyo objeto es institucionalizar la perspectiva en todas las áreas y procesos de la empresa, a los efectos de promover equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

En ésta línea, además de realizar acciones específicas tendientes a reducir progresivamente las inequidades y brechas existentes, propiciaremos un cambio cultural en la organización para incorporar la temática en forma transversal, en todas las políticas, instructivos y manuales de procedimiento, de manera tal que tanto la planificación estratégica como el resto del quehacer institucional, contemplen y garanticen igualdad y equidad para todas las personas trabajadoras.

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo, en el mundo laboral se han generado estereotipos basados en el género, concibiendo mayor valoración a los trabajos de predominancia masculina, promoviendo situaciones de desigualdad y generando un clima propicio para la discriminación y violencia laboral.

Tales condiciones se ven claramente reflejadas en nuestro país, donde por ejemplo, las mujeres cobran en promedio 26,2% menos que los hombres por el mismo trabajo (Informe OIT 2018/2019), los cargos de alta dirección están ocupados por varones en el 68.2% de las empresas privadas, 20 de las 24 gobernaciones son dirigidas por hombres, de los 5 cargos de la Corte Suprema sólo 1 es ocupado por una mujer y solamente el 9,4% de quienes ocupan una intendencia son mujeres.

Para solucionar esta situación y lograr un desarrollo genuino de nuestra organización y el personal que la compone, consideramos de vital importancia que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, proponiendo incluso un tratamiento diferenciado para estas últimas, en pos de alcanzar equidad en materia de puestos de responsabilidad y salarios, erradicando estereotipos, actos de discriminación y violencia de género.

Esta tarea la llevaremos a cabo bajo la institucionalización de un espacio de trabajo, que dotado de los recursos necesarios y con el apoyo de los órganos de decisión de la organización, impulsará y dará seguimiento al cumplimiento de la presente política de género.

DIAGNÓSTICO

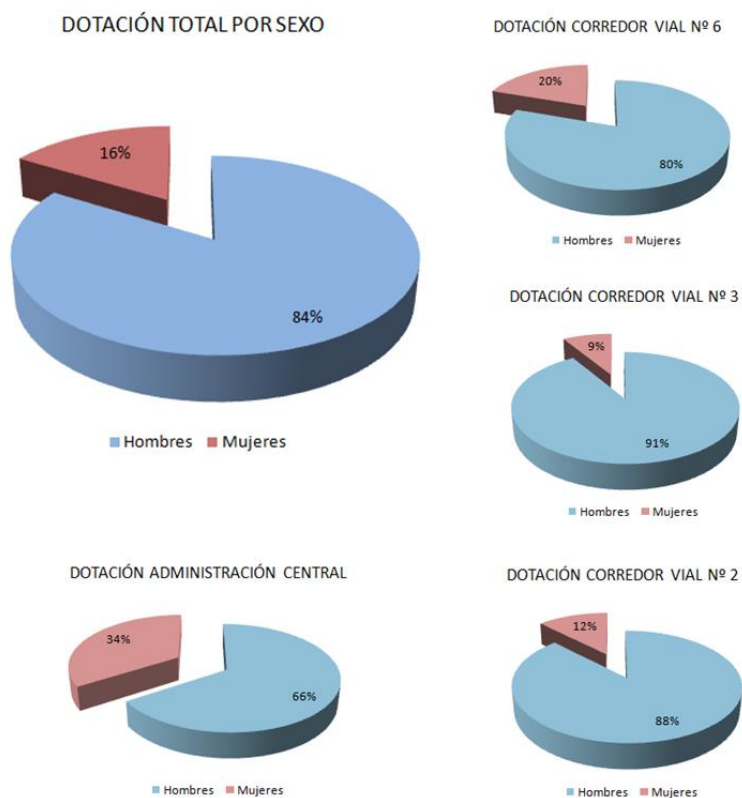
A los efectos de generar información para avanzar en la creación de un diagnóstico que permita identificar la situación actual en materia de género, se establecen los siguientes indicadores base con fecha 13 de abril de 2020:

- Dotación Total de la empresa: 628 empleados. 526 hombres (84%) y 102 mujeres (16%).
- Dotación Administración Central: 38 empleados. 25 hombres (66%) y 13 mujeres (34%).
- Dotación Corredor Vial Nº 2: 57 empleados. 50 hombres (88%) y 7 mujeres (12%).
- Dotación Corredor Vial Nº 3: 208 empleados. 190 hombres (91%) y 18 mujeres (9%).
- Dotación Corredor Vial Nº 6: 325 empleados. 261 hombres (80%) y 64 mujeres (20%).
- Distribución de cargos jerárquicos en Administración Central: Total cargos: 21. 16 ocupados por hombres (76%) y 5 ocupados por mujeres (24%).

Aclaraciones:

- El análisis de distribución de cargos jerárquicos no se ha podido llevar a cabo en diferentes sectores de la empresa, debido a la postergación de nombramientos a causa del confinamiento obligatorio.

- Se establecieron como cargos jerárquicos de la Administración Central: la Gerencia General, Gerencias, Subgerencias y las Jefaturas Departamentales.



Formará parte del diagnóstico la descripción de las políticas vigentes de reclutamiento, selección y remuneración del personal, como así también los mecanismos actuales de resolución de conflictos. El análisis se complementará con entrevistas, encuestas y observaciones tendientes a recopilar información sobre el grado de conocimiento de la problemática por parte de trabajadores y trabajadoras, y sus percepciones referidas a las condiciones de igualdad y equidad que imperan en la organización.

Una vez desarrollado el diagnóstico definitivo, se analizarán los desafíos, fortalezas, desigualdades y debilidades identificadas, en pos de planificar el Plan de Acción. El análisis también será de vital importancia para monitorear los avances derivados de la implementación de la política de género.

ÓRGANO EJECUTOR: COMISIÓN INTERDISCIPLINARIA

Con el fin de institucionalizar la dimensión género y debido a la necesidad de articular conocimientos administrativos, legales, comunicacionales y técnicos para abordar la temática, se creará una Comisión Interdisciplinaria, la cual será responsable de implementar la presente Política de Género, incluyendo la realización del diagnóstico situacional, la elaboración del Plan de Acción y su consiguiente cronograma de actuación, la ejecución de actividades y la realización de evaluaciones.

El personal que componga la comisión será capacitado en forma constante, tanto en el ámbito preventivo, como en el proceso de intervención ante consultas y reclamos.

MARCO LEGAL

La temática género posee regulaciones normativas nacionales e internacionales, a las cuales daremos oportuno cumplimiento.

Convenios y Pactos Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra La Mujer -Belém do Pará-
- Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Principios de Yogyakarta - Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Yogyakarta".

Normativa Nacional:

- Ley 20.744 - Contrato de Trabajo (LCT) y sus leyes modificatorias
- Ley 26.485 - Violencia Contra La Mujer - Prevención, sanción y erradicación
- Ley 27.499 “Ley Micaela” - Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado y su Decreto Reglamentario 38/2019
- Ley 27.501 Modificación a la Ley de Protección Integral para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Decreto Nacional 254/98 | Plan Para La Igualdad De Oportunidades Entre Varones Y Mujeres En El Mundo Laboral

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

A los efectos de lograr equidad e igualdad de oportunidades para nuestras trabajadoras, proponemos las siguientes acciones y actividades, las cuales serán planificadas, ejecutadas y monitoreadas por la Comisión Interdisciplinaria:

- Impulsar y mantener la realización de charlas, debates, talleres y otras actividades tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que generan desigualdad y violencia de género.
- Asignar recursos económicos para implementar acciones orientadas a la difusión de esta Política, la capacitación técnica y la implementación de las estrategias y planes de acción concretos en todas las áreas de la organización.
- Realizar campañas de elaboración y distribución de materiales informativos y educativos.
- Crear una red de promoción de la implementación y seguimiento de políticas de género, que cuente con representantes en todas las sedes de la empresa.
- Involucrar a los hombres como agentes del cambio en la búsqueda de la igualdad de género, apoyando a aquellos más comprometidos con estas cuestiones y trabajando para sensibilizar e influir en aquellos que no lo están.
- Desarrollar y mantener canales abiertos de comunicación efectivos con las trabajadoras, de manera tal que facilite la consulta y/o comunicación de incidentes de manera rápida.
- Monitorear la proporción de reclutamiento de hombres y mujeres. Fortalecer la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

- Promover mecanismos de selección abiertos y competitivos. Sentar las bases o la búsqueda explícita de reclutamiento de mujeres.
- Planificar la formación profesional y el desarrollo de carrera de las trabajadoras, contemplando la conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- Revisar las retribuciones vigentes y ejecutar políticas que generen remuneraciones igualitarias.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En el mundo del trabajo los estereotipos basados en el sexo o género tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres. Esta situación, que la mayoría de las veces se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, implica discriminación, y por lo tanto promueve situaciones de desigualdad, generando un terreno propicio para la violencia laboral.

En nuestro país, la 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” sancionada en el año 2009, define en el artículo 4, la violencia contra las mujeres como “ 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 su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”.

Además, la ley toma en consideración la violencia indirecta, que hace referencia a “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

La norma también establece los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, mencionando como tales, la violencia de tipo física, psicológica, sexual, económica, y la violencia simbólica. En referencia a la violencia laboral, la puntualiza como una modalidad de violencia contra las mujeres, siendo aquella que las discrimina en su ámbito de trabajo y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, mediante la exigencia de determinados requisitos tales como: estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. También constituye violencia contra las mujeres en el ámbito laboral “quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función”, y el “hostigamiento psicológico en forma sistemática” sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Para prevenir los distintos tipos de manifestaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral de Corredores Viales S.A., se llevarán a cabo las acciones descritas en la sección “medidas de prevención”. Y para poder abordar consultas, reclamos o denuncias efectuadas por damnificadas o testigos de violencia de género, la Comisión Interdisciplinaria redactará e implementará un Protocolo Contra la Violencia Laboral, el cual especificará los

procedimientos de consulta, asesoramiento, denuncia, y las respectivas actuaciones que deberán llevarse a cabo en cada caso.

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA

La Ley Micaela (Ley 27.499), sancionada por el Honorable Congreso de La Nación el 19 de diciembre de 2018, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública, en todos sus niveles y jerarquías en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

La norma propone la implementación de procesos de formación integral, a los efectos de brindar herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación.

En pos de cumplir con la reglamentación establecida, el personal de nuestra empresa se ha inscripto en las capacitaciones ofrecidas por el Instituto Nacional de la Administración Pública, para luego poder implementar las herramientas y contenidos adquiridos.

Asimismo, en función del trabajo desarrollado por la Red de Género interdisciplinario del cual, el Ministerio de Obras Públicas es órgano rector y esta empresa parte integrante, se están desarrollando contenidos propios para capacitaciones constantes a todo el personal de la empresa a fin de dar cumplimiento con la "Ley Micaela".

ADECUACIÓN DE ESPACIOS PARA LACTANCIA

Con el objeto de apoyar y acompañar a las mujeres trabajadoras durante uno de los momentos más importantes de su maternidad, se adecuarán espacios de lactancia en todas nuestras sedes. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para extraerse leche o amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada laboral.

Los espacios para lactancia serán lugares privados, higiénicos y cómodos, los cuales contarán con las señalizaciones correspondientes.

INFORME ANUAL

Con la premisa de completar un proceso continuo de mejora, basado en generación de registros, el monitoreo y la evaluación de los avances, la Comisión Interdisciplinaria elaborará y publicará un reporte anual con información cuantitativa y cualitativa, dando seguimiento a la política de género, informando las actividades realizadas, analizando los resultados obtenidos y definiendo el próximo Plan de Acción a implementar.