



MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD

Resolución 254/2021

RESOL-2021-254-APN-MMGYD

Ciudad de Buenos Aires, 08/06/2021

VISTO el EX-2021-46987794-APN-CGD#MMGYD, la Ley de Ministerios N° 22.520 (t.o. 1992) y las Leyes N° 23.179 del 27 de mayo de 1985; N° 24.632 del 1 de abril de 1996; N° 26.485 del 1 de abril de 2009 y su modificatoria y decreto reglamentario; N° 26.743 del 23 de mayo de 2012 y sus decretos reglamentarios; N° 27.580 del 15 de diciembre de 2020; el Decreto N° 50 del 19 de diciembre de 2019, la Decisión Administrativa N° 279 de 3 de marzo de 2020 de la Jefatura de Gabinete de Ministros y

CONSIDERANDO:

Que, a través de diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos el Estado Nacional asumió el compromiso de respetar y garantizar una vida libre de discriminación y el pleno ejercicio de derechos por parte de las mujeres y diversidades, así como prevenir, erradicar y sancionar la violencia de cualquier índole contra las mujeres y diversidades.

Que, en este sentido, la CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, por sus siglas en inglés y aprobado por Ley N° 23.179 el 27 de mayo de 1985) establece la obligación de adoptar medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral (cfr. artículo 11).

Que, por su parte, la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER ("Convención de Belem do Pará", aprobada por Ley N° 24.632 el 1 de abril de 1996) establece que los Estados Partes adoptaran "medidas específicas, inclusive programas para (...) modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerbaban la violencia contra la mujer y que deberán (...) fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda" (cfr. artículo 8, inciso b y e).

Que, asimismo, el CONVENIO N° 190 (2019) SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (aprobado por Ley N° 27.580 el 15 de diciembre de 2020), establece la que los Estados miembros deben adoptar políticas que "garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes



a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (cfr. artículo 6).

Que, en particular, el CONVENIO obliga a “desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda” (cfr. artículo 4, inciso 2, apartado g) y proporcionar “orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible” (artículo 11, inciso b).

Que, por su parte, los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género establecen que los Estados “[a]doptarán todas las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación, para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género” (cfr. Principio 2, punto f) y que “[e]liminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias” (cfr. Principio 12, punto b).

Que, a nivel nacional, la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales establece la obligación de adoptar “medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres” (artículo 7, inciso b); garantizar “[e]l incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiendo a entidades privadas y actores públicos no estatales” (artículo 7, inciso e); “[g]enerar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia” (artículo 9, inciso f) y, entre otras, la de articular y coordinar las acciones para el cumplimiento de la presente ley, con las distintas áreas involucradas a nivel nacional, provincial y municipal, y con los ámbitos universitarios, sindicales, empresariales, religiosos, las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y otras de la sociedad civil con competencia en la materia (artículo 9, inciso b).

Que la Ley N° 26.743 de Identidad de Género (Decretos Reglamentarios N° 1007/2012 y 903/2015), reconoce el derecho de toda persona a desarrollarse libremente conforme a su identidad de género (cfr. artículo 1, inciso 1).

Que en el sector privado es necesaria la implementación de la perspectiva de género y de la diversidad para reducir y erradicar, por un lado, las violencias por motivos de género que suceden en este ámbito laboral y, por el otro, la desigualdad en el acceso al trabajo y a cargos jerárquicos.

Que, asimismo, para el colectivo LGBTI+ la inclusión en el trabajo formal continua siendo un desafío mayor. En especial, para aquellos/as cuyas trayectorias de vida están atravesadas por la estigmatización, criminalización y patologización sistemática por una gran parte de la sociedad y de las instituciones.



Que ambas cuestiones son fenómenos que suceden de manera paralela e impactan uno en el otro, es decir, las violencias de géneros en el trabajo repercuten en la existencia de menos mujeres y LGTBI+ en el mercado formal privado; y, al mismo tiempo, esa subrepresentación contribuye a que esas prácticas violentas y discriminatorias continúen.

Que para trabajar en la reducción de la discriminación, el acoso y las brechas de géneros en el mundo laboral es preciso generar iniciativas que sensibilicen sobre las desigualdades estructurales y simbólicas de las violencias por motivos de géneros en el sector privado, lo cual incluye las pequeñas, medianas y grandes empresas productoras de bienes y servicios, así como las organizaciones de la sociedad civil que empleen personal.

Que, en este sentido, la formación en un enfoque de género y diversidad aporta de manera directa a desarticular creencias y estereotipos que sostienen jerarquías entre los géneros, las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, reproduciendo violencia y desigualdad. Estas prácticas, que reproducen la violencia y la desigualdad, deben ser leídas como modificables a través de acciones que promuevan un cambio cultural.

Que, entre las facultades del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD se encuentra la de entender en el desarrollo de las acciones tendientes al cumplimiento de la normativa vigente y a la identificación de necesidades de adecuación y actualización normativa en materia de políticas de género, igualdad y diversidad y entender en la articulación de acciones con actores del sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil en materia de políticas de género, igualdad y diversidad (cfr. artículo 23 ter, Ley N° 22.520).

Que, en este marco, se postula la creación de un programa nacional de formación en materia de género y diversidad destinado al Sector Privado para contribuir a la prevención de las violencias de género en el ámbito laboral e impulsar la igualdad laboral de mujeres y LGTBI+ en el sector privado.

Que el presente Programa no implica erogación presupuestaria.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNERO Y DIVERSIDAD ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en uso de las facultades previstas en el artículo 4, inciso b), punto 3 y punto 6 de la Ley N° 22.520, artículo 11 de la Ley N° 23.179; artículo 8, incisos b) y e) de la Ley N° 24.632; artículo 7, incisos b) y e) y artículo 9, incisos b) y f) de la Ley N° 26.485; Ley N° 26.743; artículo 4, inciso 2, apartado g; artículo 6 y artículo 11, inciso b de la Ley N° 27.580.

Por ello,

LA MINISTRA DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°– Créase el PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA EL SECTOR PRIVADO “FORMAR IGUALDAD” en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN,



INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS CULTURALES PARA LA IGUALDAD. El objetivo general es Promover la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y diversidad en el sector privado, desde un enfoque de derechos humanos, desarrollo y sustentabilidad, para contribuir a la prevención de las violencias de género en el ámbito laboral e impulsar la igualdad laboral de mujeres y LGBTI+ en ese sector.

ARTÍCULO 2°– Apruébanse los “Lineamientos generales del PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA EL SECTOR PRIVADO “FORMAR IGUALDAD” que, como Anexo I registrado bajo el número IF-2021-51140172-APN-MMGYD, forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°– La SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS CULTURALES PARA LA IGUALDAD tendrá a su cargo el desarrollo de los mecanismos y procedimientos necesarios para la implementación del Programa creado en el artículo 1° de la presente.

ARTÍCULO 4°– La SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS CULTURALES PARA LA IGUALDAD podrá designar a una persona como la responsable de la implementación y ejecución del Programa creado en la presente.

ARTICULO 5°– La presente Resolución no implica erogación presupuestaria alguna.

ARTICULO 6°– La presente norma entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

ARTÍCULO 7°.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Elizabeth Gómez Alcorta

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Resolución se publican en la edición web del BORA
-www.boletinoficial.gob.ar-

e. 11/06/2021 N° 39699/21 v. 11/06/2021

Fecha de publicación 11/06/2021





Anexo I

Lineamientos generales del Programa de capacitación en perspectiva de género y diversidad para el Sector Privado

FORMAR IGUALDAD

1. FUNDAMENTO

Según los datos de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral¹, en el sector privado son las mujeres las que más denuncian hechos de violencia psicológica, sexual y física. Por su parte, el número de mujeres en puestos directivos sigue siendo sustancialmente inferior al de varones y persiste la brecha salarial que se profundiza a medida que se avanza en el análisis de los escalafones más altos.²

Para el colectivo LGBTI+, la inclusión laboral continua siendo un desafío mayor, en especial, para aquellos/as cuyas trayectorias de vida están atravesadas por la estigmatización, criminalización y patologización sistemática por una gran parte de la sociedad y de las instituciones.

Estas dos cuestiones, las violencias por motivos de género en el ámbito del trabajo; y la desigualdad en el acceso al trabajo y a cargos jerárquicos, son problemáticas que se pueden abordar, entre otras políticas públicas, a través de la educación en la igualdad y la diversidad. Un ejemplo de esto es la sanción de la Ley N° 27.499 de *Capacitación Obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*, Ley Micaela, con la que se establece la formación en perspectiva de género y diversidad a las máximas autoridades del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como también, a todos y todas los/as funcionarios/as y al personal que allí se desempeñe.

En este sentido, la formación en un enfoque de género y diversidad contribuye de manera directa a desarticular creencias y estereotipos que sostienen jerarquías entre los géneros, las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, reproduciendo violencia y desigualdad. Estas prácticas, que reproducen la violencia y la desigualdad, deben ser leídas como modificables a través de acciones que promuevan un cambio cultural. Un cambio cultural como responsabilidad colectiva que impacta en la transformación de los hábitos y costumbres individuales. Un pensamiento crítico frente a esas prácticas que son discriminatorias es esencial para la prevención de la

¹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf

² <https://eleconomista.com.ar/2020-03-en-el-ultimo-ano-aumentaron-las-mujeres-en-puestos-directivos-en-argentina/>



violencia de género, el respeto por la diversidad en todas sus expresiones y, en consecuencia, para garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos.

En este marco, desde el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD impulsamos la creación de un programa nacional de formación en materia de género y diversidad destinado al Sector Privado para contribuir a la prevención de las violencias de género en el ámbito laboral e impulsar la igualdad laboral de mujeres y LGBTI+ en el ese sector.

2. OBJETIVO GENERAL

Promover la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y diversidad en el sector privado, desde un enfoque de derechos humanos, desarrollo y sustentabilidad, del sector privado; para contribuir a la prevención de las violencias de género en el ámbito laboral e impulsar la igualdad laboral de mujeres y LGBTI+ en el ese sector.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar dispositivos de sensibilización e introducción a las problemáticas de género y diversidad orientadas a las empresas y organizaciones del sector privado.
- Diseñar estrategias, herramientas y dispositivos de capacitación en perspectiva de género y diversidad, dirigidas a las empresas del ámbito privado y a las organizaciones de la sociedad civil con personal a su cargo, a partir de un enfoque situado en sus áreas de incumbencia específica.
- Promover políticas de formación y capacitación continua en perspectiva de género y diversidad.

4. POBLACIÓN DESTINATARIA

- a. Pequeñas, medianas y grandes empresas del ámbito privado productoras de bienes y/o servicios
- b. Organizaciones de la sociedad civil, con o sin fines de lucro, tengan o no personería jurídica, siempre que posean personal a su cargo.

5. COMPONENTES

El PROGRAMA establece tres componentes:

- a. Sensibilización y Capacitación en perspectiva de género y diversidad



- b. Certificación de los Programas de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad
- c. Articulación para el intercambio y fortalecimiento de la capacitación en género y diversidad

Las actividades de *Sensibilización y Capacitación* están destinadas a quienes, por sus posiciones estratégicas en la empresa u organización, definen la política institucional.

En este sentido, la *Sensibilización* está dirigida a las altas autoridades de las empresas y organizaciones de la sociedad civil, y tiene como objetivo brindar una aproximación situada de la perspectiva de género y diversidad.

La instancia de *Capacitación* se orienta a quienes ocupan cargos gerenciales o de dirección con la finalidad de focalizar el proceso de formación en la gestión del personal (la identificación de talentos con perspectiva de género y diversidad, la incidencia de la diversidad de géneros en la productividad e innovación, la compatibilidad de vida laboral y personal, entre otras cuestiones), en los contenidos producidos por la empresa o por la organización de la sociedad civil (por ejemplo, la comunicación interna o externa), así como también, en la detección e intervención en situaciones de violencias y discriminación.

La *Sensibilización y Capacitación* será diseñada y estructurada conforme lo establecido en los Ejes y Contenidos Mínimos que serán determinados por la SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS CULTURALES PARA LA IGUALDAD.

La *Certificación de los Programas de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad* tiene dos aristas, por un lado, se trata de un proceso de asistencia para la elaboración de una capacitación para el personal de la empresa u organización de la sociedad civil; y, por el otro, refiere a los requisitos que se deben cumplir para el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD de cuenta de la calidad de esos programas internos de formación. Ambos componentes se ejecutarán de acuerdo a las prescripciones del que serán dispuestas por la SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS CULTURALES PARA LA IGUALDAD.

La *Articulación para el intercambio y fortalecimiento de la capacitación en género y diversidad* tiene como fin promover instancias de encuentro entre personas que, por sus posiciones estratégicas, en la empresa u organización de la sociedad civil, definen la política institucional y de gestión del personal. En este sentido, se incentivará el trabajo en red y el intercambio de buenas prácticas.

6. ACCIONES

a. *Sensibilización y Capacitación en perspectiva de género y diversidad*



- Elaborar contenidos y materiales de sensibilización y capacitación en perspectiva de género y diversidad dirigidos a empresas y organizaciones del sector privado.
- Organizar actividades de sensibilización y capacitación en perspectiva de género y diversidad dirigidas a empresas y organizaciones del sector privado.
- Diseñar y llevar adelante la sensibilización y capacitación de aquellas personas que, por sus roles, funciones y posiciones estratégicas, tienen a su cargo la definición de las políticas de gestión hacia dentro y fuera de la organización de la que forman parte; en coordinación con el equipo del *Programa Nacional para la Igualdad de géneros en el trabajo, el empleo y la producción "IGUALAR"* de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad del MMGYD (cfr. Resolución N° 220 del 30 de septiembre de 2020).

b. Certificación de los Programas de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad

- Asistir a las empresas y organizaciones en la elaboración de programas de capacitación en género y diversidad dirigidos al personal que tengan a cargo.
- Certificar la calidad de los programas de formación, presentados por empresas y organizaciones del sector privado, que tengan como objetivo la capacitación en género y diversidad del personal a su cargo.

c. Articulación para el intercambio y fortalecimiento de la capacitación en género y diversidad

- Promover intercambios entre las distintas empresas u organizaciones de la sociedad civil que participen del Programa para fomentar el trabajo en red y el fortalecimiento de buenas prácticas.

7. MODALIDAD DE EJECUCIÓN

El presente PROGRAMA se crea en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS CULTURALES PARA LA IGUALDAD (SFIPCI) del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD que tiene a su cargo el monitoreo de la ejecución de las acciones y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

La DIRECCIÓN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDAD de la SFIPCI conformará un equipo técnico interdisciplinario que será el



encargado de llevar a adelante las acciones y objetivos, así como también, de desarrollar todos los mecanismos necesarios para la implementar el PROGRAMA.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número: IF-2021-51140172-APN-MMGYD

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 8 de Junio de 2021

Referencia: Anexo I - Lineamientos generales del Programa Formar Igualdad

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 5 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.06.08 10:42:13 -03:00

Elizabeth Gómez Alcorta
Ministra
Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2021.06.08 10:42:14 -03:00