

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL

VERSIÓN PARA CONSULTA - 08-03-2022 -

Contenido

| | |
|--|---|
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| ¿POR QUÉ UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS? | 2 |
| ANTECEDENTES PARA UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS..... | 3 |
| ELEMENTOS BÁSICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS | 3 |
| GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL..... | 4 |
| 1. Liderazgo empresarial inclusivo | 4 |
| 2. Selección de personal sin sesgo de género | 5 |
| 3. Conciliación de la vida personal y el trabajo. | 6 |
| 4. Desarrollo de la carrera..... | 6 |
| 5. Igual remuneración por igual trabajo | 7 |
| 6. Espacios laborales inclusivos | 7 |
| 7. Ambiente laboral libre de violencia y acoso. | 7 |

INTRODUCCIÓN

Esta iniciativa promueve mejorar las prácticas laborales para facilitar la incorporación, la permanencia y el avance profesional de las mujeres en el sector agroindustrial, evitando la discriminación por género, en el marco de la Agenda ONU 2030 y sus objetivos específicos ODS 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y ODS 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

El Censo Nacional Agropecuario 2018 relevó que en las EAP (Explotaciones Agropecuarias) el 82% de los que trabajaron en forma permanente son varones, así como también que solo el 21% de los productores y socios son mujeres. Por otro lado, según datos del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación (1) en el sector de la Agricultura y Ganadería la tasa de feminización general es del 13% y en cargos jerárquicos del 19% (Período 2016-2019).

Tanto los datos anteriores como las conclusiones de la encuesta que llevamos a cabo desde la Mesa de Género del CAA a principios del corriente año nos revelan la oportunidad que tiene el sector de la agroindustria para aumentar la participación femenina en la fuerza laboral, incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad y reducir la brecha salarial de género.

La falta de inclusión de las mujeres en labores y decisiones del sector agroindustrial puede limitar el potencial del sector. Según Daniel Goleman, experto en inteligencia emocional, se han definido cinco competencias en las que las mujeres superan a los hombres en las empresas: escucha, empatía, trabajo en equipo, resolución de conflictos y *feedback*. Por ello, se afirma que la presencia de las mujeres puede mejorar el clima laboral y la innovación. La capacidad de comunicación de la mujer facilita la resolución de conflictos, su capacidad “multifoco” o multitarea aporta una mirada más integral para la toma de decisión y hay evidencias de que los equipos de trabajo de hombres y mujeres son más creativos e innovadores.

¿POR QUÉ UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS?

Los procesos de incorporación de la mujer en empleos y toma de decisión -que son tradicionalmente masculinos- pueden requerir de cambios en la cultura de la empresa y de las personas que se reflejen en su política

laboral. Una Guía de Buenas Prácticas laborales colabora en la identificación de las prácticas actuales y en la sistematización de los cambios y mejoras necesarios que permitan no solo facilitar la incorporación, permanencia y avance profesional de las mujeres en el sector agroindustrial, sino, además, una mayor sensibilización y cambio de cultura en el trabajo. Adoptar las sugerencias de una Guía es un acto voluntario y debería servir para el cambio metódico hacia los objetivos de espacios laborales más inclusivos y sin sesgos de género. Por ello, se incluye una serie de indicadores de seguimiento y su consideración en los niveles más altos de decisión de la empresa y/o la entidad.

ANTECEDENTES PARA UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICASⁱ.

Esta guía sigue los principios y criterios para incorporar buenas prácticas a la inclusión equitativa de género respaldada por organismos multilaterales, como Naciones Unidas -ONU Mujeres- y la Organización Internacional del Trabajo.

Los siete principios establecidos por ONU Mujeres en su programa “GANAR-GANAR” son:

1. Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
2. Tratar a todos los hombres y las mujeres de forma justa en el trabajo. Respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.
3. Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y las trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Implementar el desarrollo empresarial y las prácticas de la cadena de proveedores y de marketing que empoderen a las mujeres.
6. Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de cabildeo.
7. Medir y publicar informes de los progresos hacia la igualdad de género.

ELEMENTOS BÁSICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS

Para que la implementación de la Guía de Buenas Prácticas sea exitosa se recomienda que los siguientes elementos se desarrollen previo a su implementación:

- a. Compromiso de toda la organización

- b. Diagnóstico de la situación de partida con respecto a las prácticas y situación laboral.
- c. Identificación de responsables para control y evaluación de la implementación de la Guía de Buenas Prácticas y de los indicadores de seguimiento.
- d. Capacitación y comunicación interna.

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL

En base a los antecedentes, se ponen a consideración del sector los siguientes principios, prácticas e indicadores de seguimiento para una Guía de Buenas Prácticas en el sector agroindustrial:

1. Liderazgo empresarial inclusivo
2. Selección de personal sin sesgos de género
3. Conciliación vida personal-trabajo
4. Desarrollo de la carrera
5. Igual remuneración por igual trabajo
6. Espacios laborales inclusivos
7. Ambiente laboral libre de violencia de género.

1. Liderazgo empresarial inclusivo

El cambio comienza con el compromiso y liderazgo de los dueños, directores y alta gerencia hacia las políticas de inclusión y respeto de la mujer en la empresa. Estos niveles pueden diferir su denominación de acuerdo al tamaño de la empresa, pero, en todos los casos, el involucramiento y convencimiento de los máximos referentes de la empresa es imprescindible para la incorporación de las buenas prácticas, la revisión de las prácticas vigentes y el cambio de cultura de la empresa.

Entre las acciones posibles, se incluyen:

1. Establecer una línea de base sobre la situación de las mujeres en la empresa y generar reportes de avances cuantitativos y cualitativos.
2. Incluir los indicadores de avance en políticas de género en los informes gerenciales al órgano directivo.
3. Identificar las resistencias al cambio y elaborar estrategias de superación de las mismas.
4. Informar en forma transparente las medidas e impactos generados.

5. Informar a proveedores y clientes las políticas de inclusión de las mujeres de la empresa promoviendo las mismas en toda la cadena de suministro.

Indicadores:

. Indicadores de proceso:

- Inclusión del seguimiento del tema de género en las reuniones de alta gerencia.

. Indicadores de resultados:

- Evolución de los reportes de avances cuantitativos y cualitativos incluidos como indicadores en el resto de los principios.

2. Selección de personal sin sesgo de género

La selección de personal debe asegurar la igualdad de oportunidades en la incorporación de las personas en todos los puestos laborales sin sesgos en el género. Algunos métodos con este fin son:

1. Definir búsquedas laborales con lenguaje que no excluya a las mujeres (no usar solo términos masculinos) .
2. Evaluar curriculum's ciegos o anónimos: promover la presentación de los CV sin datos identificatorios vinculados al género (pudiendo incluir evitar otros, como nacionalidad, dirección, etc.) que pueden generar sesgos de elección, realizando la primera selección solo con la información del perfil profesional y los antecedentes laborales.
3. Capacitar a los responsables de recursos humanos para realizar entrevistas de trabajo con perspectiva de género, incluyendo informar a las entrevistadas informe la igualdad de oportunidades que tienen las mujeres en la empresa y las medidas que se han tomado para ello.

Indicadores:

Indicadores de proceso:

- Cambios en las búsquedas laborales.
- Capacitaciones realizadas para búsqueda y entrevistas con perspectiva de género.

Indicador de resultado:

- Porcentaje y cantidad de mujeres que se presentan a los puestos solicitados.
- Cantidad de mujeres que se incorporan en la empresa.

3. Conciliación de la vida personal y el trabajo.

Las tareas del hogar y los cuidados familiares siguen considerándose importante rol de la mujer. Sin dudas, estas tareas y cuidados son importantes para la familia y para la sociedad. Por eso, la conciliación entre la vida personal y el trabajo es necesaria para ambientes laborales satisfactorios y la permanencia de los trabajadores. Para ello, es importante respetar los tiempos que se requieren para estas responsabilidades e incluir beneficios a los hombres para **promover la responsabilidad compartida** en las tareas del hogar y familiares.

Entre las medidas que se promueven están:

1. Evitar la discriminación de las personas embarazadas o con responsabilidad de cuidado de familiares en los espacios y asignaciones laborales, la capacitación, la promoción y la contratación.
2. Proveer y promover la adopción de días pagos a los padres por nacimiento y cuidado de familiares e hijos.
3. Facilitar la reincorporación de las mujeres al trabajo luego de licencias por maternidad.
4. Facilitar espacios y/o tiempo para amamantar.
5. Facilitar horarios flexibles.
6. Colaborar en espacios o costos vinculados al cuidado de los bebés, facilitando la articulación con los gremios.

Indicadores de proceso:

- Capacitaciones y/o instrucciones realizadas para cumplir con este principio.
- Medidas tomadas para cumplir con este principio.

Indicadores de resultado:

- Porcentaje de Retención de mujeres en los puestos laborales.
- Porcentaje de hombres que solicitan días para cuidados familiares.

4. Desarrollo de la carrera

1. Brindar formación y capacitación sin discriminación de género.
2. Facilitar la formación y capacitación en horarios laborales, sin afectar los tiempos familiares.
3. Utilizar el sistema de evaluación por competencias laborales en los casos disponibles.

4. Sensibilizar y capacitar a los responsables de recursos humanos y manejo de personal en tratamiento y evaluación del personal sin discriminación o sesgos por género.

Indicadores de proceso:

- Porcentaje de mujeres asistiendo a cursos de entrenamiento y acceso a capacitación interna o externa.

Indicadores de resultados:

- Porcentaje de mujeres que ascienden laboralmente
- Porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisión.

5. Igual remuneración por igual trabajo

1. Asegurar igual remuneración por igual trabajo.
2. Disponer políticas de remuneraciones transparentes respecto a salarios y beneficios por categorías.
3. Establecer un sistema de monitoreo de pagos equitativos.

Indicadores:

Indicador de proceso:

- Monitor de brechas salariales implementado.

Indicador de resultado:

- Brecha salarial entre mujeres y hombres.

6. Espacios laborales inclusivos

1. Brindar instalaciones sanitarias y espacios para aseo adecuados para todos.
2. Establecer encuestas periódicas de consulta sobre la conveniencia de los espacios laborales promoviendo los aportes para mejora.

Indicador de resultado:

- b. Resultados satisfactorios en la Encuesta de Espacios laborales inclusivos.

7. Ambiente laboral libre de violencia y acoso.

El 25 de junio de 2019 entró en vigor el Convenio 190ⁱⁱ de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo ratificado

por Argentina mediante la Ley N° 27580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020. El citado Convenio 190 reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Adicionalmente, el convenio contiene definiciones amplias de “violencia y acoso” y también de “violencia y acoso por razón de género”, y ampara a las personas que trabajan tanto en los sectores públicos como privados, independientemente de su situación contractual. El documento también identifica los diversos lugares en donde puede ocurrir la violencia, desde una perspectiva amplia. Así, establece que tales conductas pueden tener lugar “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, e incluye, entre las diversas hipótesis, a los viajes, programas de formación, actividades sociales de índole profesional e incluso en las comunicaciones relacionadas con el trabajo, y en los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo.

Las acciones que solicita el Convenio 190 por parte de las empresas son:

1. Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.
2. Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; y
4. Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre sus derechos y responsabilidades en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Además de estos puntos, y a efectos de promover ambientes laborales satisfactorios y contención de los trabajadores, se incluye:

1. Sensibilizar y entrenar a gerentes y trabajadores para detectar signos de violencia familiar y establecer protocolo de acción.
2. Sensibilizar y entrenar a gerentes y trabajadores para detectar signos de adicciones y establecer protocolo de acción.
3. Establecer un sistema seguro de denuncia de casos de violencia y acoso y un protocolo de acción.

4. Realizar una encuesta periódica sobre percepción en bienestar y seguridad laboral, incluyendo el tránsito desde y hacia el hogar.

Indicadores

Indicador de proceso:

- Capacitaciones realizadas para sensibilizar y prevenir la violencia y el acoso laboral (aplicación del Convenio 190 y Ley 27580).
- Protocolo de procedimientos en caso de denuncia de acoso y violencia laboral establecido.
- Sistema de denuncia establecido.
- Protocolos de procedimientos en caso de detección de violencia familiar y de adicciones establecidos.

Indicador de resultado:

- Resultado de la Encuesta de Ambiente Laboral Seguro.

Fuentes:

- ILO, Nov. 2020: [Empowering Women at Work: Company policies and practices for gender equality \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/gender/equality/)
 - Free to Grow: <https://www.freetogrowinforesstry.ca/>
 - ONU, diciembre 2019. BUENAS PRÁCTICAS DE EMPRESAS WEPs EN ARGENTINA. PROGRAMA "GANAR-GANAR: LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN BUEN NEGOCIO"
 - https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documents/Publicaciones/2020/04/Argentina_Reporte%20Practicas%20WEPs%20final.pdf
- ii Resolución 190 de la OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190