

EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LOS DERECHOS HUMANOS

Subsecretaría de Derechos
Humanos y Pluralismo Cultural



Buenos Aires Ciudad



Vamos Buenos Aires

**EMPRESAS
COMPROMETIDAS
CON LOS DDHH**

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN DERECHOS HUMANOS



**Organización
Internacional
del Trabajo**



**MEJORES POLÍTICAS
PARA UNA VIDA MEJOR**



**NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS**
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO



Unión Europea



Red Argentina



CERALC

Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe

**SUBSECRETARÍA DE
DERECHOS HUMANOS
Y PLURALISMO CULTURAL**



EJES DE TRABAJO

Una vez completada la etapa de capacitación de acuerdo a los términos del Anexo I, Punto 4 C, las EMPRESAS podrán contar con el acompañamiento de la SUBSECRETARIA para identificar áreas de oportunidades que permitan mejorar su desempeño y adoptar buenas prácticas en materia de derechos humanos y pluralismo cultural.

En tal sentido y teniendo en cuenta los recursos que posee, el sector de la economía en el que se desempeña y los riesgos e impactos negativos que su operatoria conlleva sobre los derechos humanos, las EMPRESAS deberán identificar el área o eje que represente un desafío/compromiso relevante para llevar adelante un proceso de debida diligencia y de adopción de buenas prácticas.

Para ello es recomendable realizar un diagnóstico sobre cada eje, identificando indicadores que permitan evaluar cuáles son las áreas de mejora que requieren un abordaje prioritario. Una vez identificados estos ejes, deberán adoptarse indicadores que permitan a las EMPRESAS evaluar y medir los avances que realizan en pos de respetar, proteger y promover el goce de los derechos humanos.

Ejes de trabajo para respetar y proteger los derechos humanos:

Género



Cuidados:
Familia y niñez



Discapacidad



Diversidad sexual e
identidad de género



Pluralismo cultural



Violencia y acoso
en el mundo del trabajo



Medio ambiente



Memoria



Trata



Derecho digital





Busca promover la adopción de buenas prácticas con perspectiva de género en el ámbito laboral, fomentando la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, como así también la erradicación de la discriminación, acoso y violencia hacia las mujeres.

>> Paridad de género: promover la inclusión laboral activa de mujeres, fomentando su participación y el trato equitativo en la estructura organizacional:

- **Garantizar igualdad en los procesos de reclutamiento:** regular los anuncios de búsquedas laborales utilizando lenguaje inclusivo al momento de describir los puestos y determinar criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades, y requisitos imprescindibles que nunca tendrán que ver con características como el sexo, la edad, la situación familiar, o la fuerza física, que motiven a presentarse tanto a las mujeres como a los varones. **Elegir los canales de reclutamiento** garantizando que la información del puesto vacante sea de acceso tanto para las mujeres como para los varones de la empresa o externas. Por ejemplo: publicar la búsqueda laboral para atraer mujeres a los puestos altamente masculinizados en plataformas con un público mayoritariamente femenino.
- **Garantizar imparcialidad al momento de valorar las solicitudes y llevar adelante las entrevistas:** evaluar a las personas candidateadas de acuerdo a criterios objetivos y razonables ajenos a toda discriminación por género, atendiendo su capacidad, experiencia, formación y evitando exigir aclaraciones respecto al estado civil, maternidad, etc. Se aconseja implementar la herramienta de “CV ciego” para evitar prejuicios o suposiciones que afecten la imagen de la candidata.
- **Garantizar igualdad en los procesos de selección:** seleccionar valorando objetivamente a las personas interesadas en el puesto de trabajo en base a la experiencia, la formación, las capacidades y habilidades, y priorizando la creación de equipos diversos, es decir, eligiendo al sexo menos representado si las personas postuladas tienen los mismos méritos y condiciones en su candidatura.
- **Incentivar la formación sin distinción de género, garantizando igualdad de oportunidades para reforzar el desempeño de puestos de responsabilidad:** seleccionar las personas destinatarias de la formación en función de sus actitudes, habilidades, cualidades y rendimiento; adaptar los horarios a la disponibilidad de cada una, desarrollar los cursos en horarios laborales o de forma virtual, facilitando así la conciliación de la vida familiar y laboral; establecer un cupo que garantice una participación proporcional mínima de mujeres.
- **Asegurar igualdad de oportunidades en la promoción, el desarrollo profesional y la participación en cargos gerenciales:** adoptar estrategias transparentes, crear un inventario con los datos de los candidatos y candidatas con mayor potencial para la promoción que recoja las aptitudes, habilidades, capacidades y logros que permitan identificar los perfiles más

adecuados de forma ágil y eficaz; priorizar a mujeres para puestos de responsabilidad hasta conseguir un equilibrio en los puestos de dirección de la empresa. Establecer un sistema de selección para otorgar mayor participación a las mujeres, pudiendo establecerse un cupo, o una preferencia en los criterios de selección.

- Desarrollar un mecanismo de supervisión y diagnóstico sobre la conformación del personal por género y nivel jerárquico y presentar informes sobre mejoras o logros alcanzados, en relación con las metas y/u objetivos establecidos para la contratación de personal por género y nivel jerárquico.
- Desarrollar un mecanismo de supervisión y presentar informes para su publicación sobre mejoras o logros alcanzados, con respecto a las metas y/u objetivos establecidos en relación con la minimización de la brecha salarial anual en razón del género.

>> Ofrecer posibilidades para conciliar la vida familiar, laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores con hijos e hijas:

- Distribución de las horas de la jornada de trabajo de forma equitativa entre varones y mujeres: márgenes de entrada y salida, semana laboral comprimida, jornada intensiva en meses de verano, elección libre de turnos e intercambio; trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, etc.
- Trabajo a distancia/ Teletrabajo, el trabajo distribuido de forma equitativa entre varones y mujeres en el centro de trabajo y a distancia, para evitar que sean solo las mujeres las que cumplan sus funciones laborales de forma remota y los varones quienes vayan a la oficina.
- Permisos para el cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, personas enfermas, personas mayores dependientes) mediante información, financiación de centros de atención (total o parcial), reserva de plazas en centros especializados, compensación económica, etc., con el fin de reducir la carga extra-laboral del personal con responsabilidades familiares, de forma equitativa entre varones y mujeres.
- Ofrecer a las mujeres y varones con responsabilidades familiares la posibilidad de vacaciones fraccionadas o la elección de turnos de vacaciones prioritarios.

>> Convocar y participar únicamente en mesas de diálogo, conferencias y paneles que garanticen la participación de mujeres como oradoras y disertantes.

>> Participar de capacitaciones sobre la temática

>> Calendarizar efemérides relacionadas a la temática y desarrollar, acompañar o apoyar proyectos, actividades y campañas de sensibilización que tengan como objetivo promover la igualdad de género, la prevención y erradicación de la discriminación, violencia de género (física, psicológica, sexual, económica y simbólica) y el acoso hacia las mujeres.

>> Elaboración y difusión de un Código de Ética que contemple el compromiso de la empresa con el

valor de la igualdad de género, y la erradicación de la violencia, acoso y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.

>> Difundir interna y externamente el compromiso y la política de igualdad de oportunidades en materia de género como valor agregado de la empresa (en las redes, la página web, revistas propias, intranet, tablones, circulares internas, etc).

>> Infraestructura con enfoque de género: considerar las necesidades de las mujeres al momento de diseñar, planificar y gestionar productos, servicios y proyectos de infraestructura.

>> Comunicación con perspectiva de género: emplear el uso de imágenes y lenguaje inclusivo en todo tipo de situación comunicativa oral o escrita, formal o informal, con un público tanto interno como externo. Compartir con el personal de la empresa un manual de comunicación inclusiva.

>> Control de la cadena de valor:

- Priorizar acciones, negocios, compras y contrataciones con organizaciones, que estén lideradas y/o conformadas por mujeres y estén comprometidos en materia de igualdad de género;
- Comprometer a la cadena de suministro a firmar el Código de Ética de la empresa, en el cual esté contemplada la perspectiva de género. En caso de que las empresas carezcan de un Código de Ética, se las invitará a crear uno como parte del Plan de Acción del presente Programa con el acompañamiento de la Subsecretaría. Por otro lado, aquellas empresas que cuenten con un Código de Ética, podrán ponerlo en conocimiento de la Subsecretaría y/o plantear la reformulación del mismo.

>> Difundir un canal externo de denuncia, consulta y/o orientación ante situaciones de discriminación, acoso y/o violencia.

>> Establecer un protocolo para la prevención y acompañamiento frente a casos de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito laboral:

- Habilitar un canal de consulta y denuncia por situaciones de discriminación, acoso y violencia que se generen en el ámbito laboral, que permita recurrir al anonimato si se desea ya sea de forma presencial telefónica o virtual.
- Crear un Comité conformado por personas de diferentes áreas, edades y géneros con formación en género para atender las consultas y denuncias e implementar el protocolo.
- Ofrecer a las personas en situación de violencia de género acceso a un mecanismo de asesoramiento, acompañamiento y asistencia, donde se garantice una escucha activa, empática y libre de prejuicios y opiniones personales.
- Prever sanciones, medidas reparatorias y licencias para los casos de violencia y acoso.
- Proteger la privacidad y confidencialidad de las personas implicadas.

- Evitar la revictimización y la reiteración innecesaria del relato de los hechos.

>> Establecer un protocolo para acompañamiento frente a casos de violencia de género en el ámbito doméstico:

- Ofrecer a las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en situación de violencia doméstica acceso a asesoramiento y acompañamiento para atravesar la ruta crítica de la mejor forma posible.
- Licencia en favor de personas en situación de violencia doméstica: otorgar a sus empleadas la posibilidad de solicitar días de licencia en el caso de estar atravesando o haber vivido una situación de violencia de género, luego de comunicar la existencia de la misma. Recomendaciones:
 1. No se deberán exigir denuncias para acceder a las licencias. De otro modo, se impone una suerte de distorsión en la decisión de denunciar, que podría -en la mayoría de los casos- incrementar el riesgo para la integridad de la mujer y de su grupo familiar. En caso de requerirse una justificación, la misma podrá ser emitida por un organismo o una dependencia administrativa y/o judicial correspondiente; los servicios sociales de atención; cualquier centro de salud con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia.
 2. No se deberán establecer plazos fijos, sino con posibilidad de renovación previa evaluación del equipo a cargo, según la complejidad del caso. Las licencias laborales por violencia de género deben estar pensadas de modo flexible, pues cada situación va a tener sus particularidades: nivel de riesgo, existencia de daños físicos y psicológicos, traslado de domicilio, reubicación de hijos e hijas en escuelas y por supuesto la decisión de la mujer.
 3. Deberá tratarse de licencias con goce de haberes.
 4. Considerar medidas complementarias o alternativas, tales como reducción de la jornada, reordenación del tiempo de trabajo, justificación frente a inasistencias y casos de impuntualidad, etc.
- Otorgar créditos, préstamos o ayuda económica para que aquellas trabajadoras que sufren de violencia de género en el ámbito doméstico puedan buscar otro hogar.

Cuidados



Familia y niñez: se propone promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y domésticas, apoyar la lactancia materna en favor del desarrollo infantil, fortalecer la relación familiar y prevenir la violencia familiar y doméstica.

Familia, maternidad y paternidad

- >> Licencia por nacimiento para personas no gestantes: adoptar mayor cantidad de días de licencia con el fin de fomentar la responsabilidad de cuidado familiar compartida. En pos de lograrlo, se propone avanzar de manera gradual en la ampliación del régimen actual.
- >> Licencia por adopción: conceder a mujeres y varones que trabajen en la empresa por un lado, días para realizar trámites de adopción, y por otro, la mayor cantidad de días de licencia, que hayan adoptado o que resulten cuidadores/as primarios/as o secundarios/as de niños y niñas recientemente adoptados.
- >> Licencia en favor de varones y mujeres que trabajan en el establecimiento que resulten cuidadores/as primarios/as y secundarios/as de niños y niñas o adultos mayores en casos de urgencias.
- >> Interrupciones para la lactancia: garantizar a la persona gestante, una vez reincorporada al establecimiento, el derecho a interrupciones diarias o reducción adecuada en las horas de trabajo para asegurar la alimentación saludable de la persona recién nacida hasta que la misma cumpla dos años de edad, de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).
- >> Lactarios: incorporar espacios dentro de los establecimientos para brindar accesibilidad al derecho de las personas lactantes de amamantar a sus hijos/as.
- >> Ofrecer servicios de guardería para facilitar la lactancia materna y asegurar la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral.
- >> Prohibición de pruebas de embarazo en el momento de la contratación y de preguntar sobre la composición familiar durante la entrevista.
- >> Calendarizar efemérides relacionadas a la temática y realizar, acompañar o apoyar acciones, proyectos o campañas que tengan como objetivo promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y domésticas, apoyar la lactancia materna en favor del desarrollo infantil y al mismo tiempo de la igualdad de género, fortalecer la relación familiar y sensibilizar y prevenir la violencia familiar y doméstica.
- >> Impulsar el compromiso y la contratación responsable en la cadena de valor: priorizar acciones, negocios, compras y contrataciones con socios, proveedores o demás partes vinculadas con sus actividades, que puedan demostrar la ejecución de buenas prácticas en materia de familia, maternidad y paternidad.

Niñez/trabajo infantil y adolescente

- >> Calendarizar efemérides relacionadas a la temática y realizar, acompañar o apoyar acciones, proyectos o campañas que tengan como objetivo fomentar el derecho que las niñas, niños y adolescentes tienen a su integridad física, sexual, psíquica y moral.
- >> Desarrollar y brindar programas o proyectos de asistencia y atención a niñas, niños y adolescentes.
- >> Impulsar el compromiso y la contratación responsable en la cadena de valor: priorizar acciones, negocios, compras y contrataciones con socios, proveedores o demás partes vinculadas con sus actividades, que puedan demostrar estar libres de trabajo infantil.
- >> Sector hotelero: incorporar en la política de contratación del establecimiento un punto que exija al adulto contratante del servicio, en caso de concurrir con su hija/o a presentar los documentos de identidad que acrediten su filiación, y en caso de concurrir con un/a menor que no sea su hijo/a, además de los documentos de identidad de cada uno, presentar una autorización firmada por los cuidadores/as primarios/as tutor/a y fotocopia del documento de los mismos.
- >> Difundir un canal externo de denuncia, consulta y/o orientación ante situaciones de explotación infantil y adolescente.

Discapacidad



Tiene como objetivo fomentar la inclusión, integración e igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

- >> Promover la inclusión laboral activa de personas con discapacidad, fomentando la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de reclutamiento y contratación, de formación y promoción profesional, garantizando igualdad de remuneración por igual tarea, incentivando el mantenimiento del empleo y promoviendo su evaluación y reconocimiento en términos de sus capacidades, méritos, habilidades y aportes en el ámbito laboral.
 - Compartir las búsquedas en plataformas o bolsas de trabajo de organizaciones o instituciones que colaboran a empresas a reclutar el talento de las personas con discapacidad.
 - Asumir el compromiso de garantizar la participación proporcional mínima de personas con discapacidad.
- >> Arquitectura inclusiva: prever rampas, escaleras, ascensores, áreas de estacionamiento, y demás medios adecuados para asegurar la accesibilidad, la circulación y la movilidad de personas con

discapacidad en las instalaciones exteriores e interiores. Dotar a los edificios de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión.

>> Prever vías de comunicación de mensajes y anuncios que puedan ser comprendidos por todas las personas que forman parte de la empresa, incluyendo formatos especiales como el lenguaje escrito, el lenguaje de signos, la lengua de señas, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, etc.

>> Capacitar al personal: ofrecer herramientas de formación, información y concientización sobre los derechos de las personas con discapacidad, para fomentar respeto, igualdad de trato, actitudes receptivas y una mayor conciencia social, especialmente a quienes trabajan con personas con discapacidad a fin de prestar la mejor asistencia.

>> Calendarizar efemérides relacionadas a la temática y realizar, acompañar o apoyar acciones, proyectos o campañas orientadas a sensibilizar a la población, a promover los derechos de las personas con discapacidad y eliminar prejuicios, estereotipos, y otras actitudes que alienen situaciones de discriminación, acoso o violencia hacia personas con discapacidad, y por el contrario propiciando la inclusión y el respeto para la igualdad de oportunidades dentro del espacio laboral, para todas las personas.

>> Licencia en favor de varones y mujeres que trabajan en el establecimiento que resulten cuidadores/as primarios/as y secundarios/as de personas con discapacidad.

>> Establecer un protocolo para la prevención y acompañamiento frente a casos de discriminación en el ámbito laboral.

>> Difundir un canal externo de denuncia, consulta y/o orientación ante situaciones de discriminación.

>> Impulsar el compromiso y la contratación responsable en la cadena de valor: Priorizar acciones, negocios, compras y contrataciones con socios, proveedores o demás partes vinculadas con sus actividades, que puedan demostrar estar comprometidas a promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad en sus equipos.



Tiene como fin fomentar espacios laborales diversos y libres de discriminación en materia de sexualidad e identidad de género, que promuevan la inclusión, integración, respeto e igualdad de trato y oportunidades del colectivo LGBTIQ+.

- >> Respetar la identidad de género adoptada por personas trans que utilicen un nombre distinto al consignado en su documento de identidad y, a su sólo requerimiento, el nombre adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión administrativa.
- >> Cuando por motivos de gestión resulte necesario registrar los datos personales de personas trans tanto pertenecientes a la empresa como terceros/as, utilizar un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará a éstos el nombre elegido por razones de identidad de género.
- >> Incluir la opción “otros”, además de “femenino” y “masculino”, para completar la categoría de sexo en formularios de inscripción y de otros tipos.
- >> Fomentar la inclusión laboral activa de personas pertenecientes a los colectivos LGBTIQ+, promoviendo el trato igualitario y la participación de las mismas en la estructura organizacional:
 - Promover la igualdad en los procesos de reclutamiento y selección.
 - Compartir búsquedas laborales en plataformas o bolsas de trabajo de organizaciones que ayuden a empresas a reclutar el talento de las personas del colectivo LGBTIQ+ .
 - Describir los puestos utilizando un lenguaje neutro, determinando criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades, y requisitos imprescindibles que nunca tendrán que ver con características como la orientación sexual y la identidad de género.
 - Valorar las solicitudes, llevar a cabo las entrevistas y seleccionar, priorizando la creación de equipos diversos, atendiendo a la formación, la experiencia, las capacidades y habilidades de las personas interesadas en el puesto de trabajo, evitando requerimientos especiales y garantizando imparcialidad en cuanto a la orientación sexual y la identidad de género. Promover el CV ciego.
 - Garantizar igualdad de oportunidades de formación, desarrollo profesional y promoción de todo el personal de la empresa en función de su desempeño y capacidades para la posición, y sin hacer distinción respecto a su orientación sexual e identidad de género.
- >> Incorporar en el Código de Ética de la empresa el valor de la diversidad y la igualdad, con el objetivo de promover la inclusión y la no discriminación hacia el colectivo LGBTIQ+, evitando así casos de violencia, acoso, hostigamiento y todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables que causen

o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico hacia los mismos.

>> Participar en capacitaciones con el fin de reflexionar sobre la promoción de la diversidad, la inclusión y la igualdad de trato y respeto.

>> Comunicación inclusiva: evitar la mirada heterocéntrica, promover el uso del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas, garantizando enfoques integradores de todas las diversidades.

>> Baños de género neutro: promover la creación de baños sin distinción de género que fomenten un ambiente de mayor inclusión.

>> Calendarizar efemérides relacionadas a la temática y organizar, acompañar o apoyar proyectos o acciones en base a ellas que promuevan la inclusión, el respeto y valoración de la diversidad y la protección de los derechos del colectivo LGBTIQ+.

>> Difundir un canal externo de denuncia, consulta y/o orientación ante situaciones de discriminación.

>> Establecer y difundir un protocolo de prevención, acompañamiento y asistencia y denuncia frente a casos de discriminación, acoso o violencia en la empresa en razón de:

- Habilitar un canal de consulta y denuncia por situaciones de discriminación, acoso y violencia hacia personas del colectivo LGTBIQ+ que se generen en el ámbito laboral, que pueda ser anónimo si se desea, ya sea de forma presencial telefónica o virtual.
- Ofrecer a las personas en situación de discriminación, acoso o violencia acceso a un mecanismo de asesoramiento, acompañamiento y asistencia, donde se garantice una escucha activa, empática y libre de prejuicios y opiniones personales.
- Prever sanciones y medidas reparatorias para los casos de violencia y acoso.
- Proteger la privacidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- Evitar la revictimización y la reiteración innecesaria del relato de los hechos.
- Licencia en favor de personas del colectivo LGBTIQ+ que hayan sufrido discriminación y violencia en el ámbito laboral y lo requieran.

>> Impulsar el compromiso y la contratación responsable en la cadena de valor: priorizar acciones, negocios, compras y contrataciones con socios, proveedores o demás partes vinculadas con sus actividades, que puedan demostrar estar comprometidos a promover la inclusión e igualdad de personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+ en sus equipos.

>> Licencia por adopción en favor de trabajadores varones cuya pareja sea del mismo género que resulten cuidadores/as primarios/as de niños y niñas en casos de adopción o enfermedad.



Se propone promover la inclusión y el respeto de las distintas culturas presentes en la empresa con el fin de favorecer su interrelación, integración e igualdad, reconociendo su aporte como parte de la identidad de la empresa y garantizando un ámbito laboral libre de discriminación, violencia y acoso por motivos tales como etnia, religión y nacionalidad.

>> Fomentar la inclusión laboral activa de personas migrantes que se encuentren en el país con residencia precaria, temporaria o permanente.

- Promover la igualdad en los procesos de reclutamiento: describir los puestos determinando criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades, y requisitos imprescindibles que nunca se tendrán que relacionar con características como la nacionalidad, el origen étnico, socioeconómico, el color de piel, la religión, etc.
- Promover la igualdad en los procesos de selección: valorar las solicitudes, llevar a cabo las entrevistas y seleccionar, priorizando la creación de equipos diversos, atendiendo a la formación, la experiencia, las capacidades y habilidades de las personas interesadas en el puesto de trabajo, garantizando imparcialidad en cuanto a la nacionalidad, el origen étnico, socioeconómico, el color de piel, la religión, etc. Proponer y aceptar la puesta en práctica del CV ciego.
- Garantizar igualdad de oportunidades de formación, desarrollo profesional y promoción a todo el personal de la empresa en función del desempeño y capacidades de cada persona, considerados de forma objetiva, sin tener en cuenta características como la nacionalidad, el origen étnico, socioeconómico, el color de piel, la religión, etc.

>> Promover la integración, el respeto y la difusión de las distintas culturas presentes en la empresa (indígenas, colectividades, migrantes y personas refugiadas) con el fin de favorecer su interrelación e integración, reconociendo su aporte como parte de la identidad de la empresa.

>> Promover políticas o campañas de sensibilización social contra el racismo y la xenofobia.

>> Difundir un canal externo de denuncia, consulta y/o orientación ante situaciones de discriminación.

>> Participar de Capacitaciones destinadas a reflexionar sobre el pluralismo cultural y los derechos de las personas migrantes.

>> Realizar, acompañar o apoyar acciones que tengan como fin promover y difundir información útil sobre las obligaciones, derechos y garantías de las personas migrantes incentivando su plena integración en la empresa y en la sociedad en general.

>> Ofrecer orientación y cursos de idiomas a migrantes para garantizar su efectiva integración.

>> Llevar a cabo actividades que tengan como fin incentivar la integración, la protección y el fortalecimiento de los pueblos indígenas: Impulsar proyectos para apoyar el desarrollo social, cultural, económico y político de los pueblos indígenas, protegiendo y promoviendo el respeto, la defensa y la difusión de su identidad, valores y cosmovisión, sus bienes naturales y sus capacidades de gestión.

>> Impulsar el compromiso y la contratación responsable en la cadena de valor: priorizar acciones, negocios, compras y contrataciones con socios, proveedores o demás partes vinculadas con sus actividades, que puedan demostrar estar comprometidos a promover la inclusión y la igualdad de personas migrantes en sus equipos de trabajo.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo



Busca promover un entorno de trabajo decente, seguro y sin discriminación, violencia o acoso.

>> Difusión de un Código de Ética, que contemple el valor de la erradicación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, es decir, de todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables, amenazas y hostigamientos que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico (marginación, descalificación, falta de comunicación, no asignación de tareas, asignación de tareas humillantes de difícil concreción o no acordes a su perfil laboral, obstrucción en el desempeño de las tareas, juzgamiento del desempeño, aislamiento físico, modificación arbitraria de las condiciones de trabajo como horario, sector y/o tareas, amenazas de despido sin fundamentos, etc). En caso de que las empresas carezcan de un Código de Ética, se las invitará a crear uno como parte del Plan de Acción del presente Programa con el acompañamiento de la Subsecretaría. Por otro lado, aquellas empresas que cuenten con un Código de Ética, podrán ponerlo en conocimiento de la Subsecretaría y/o plantear la reformulación del mismo. Proporcionar herramientas, capacitaciones y actividades de sensibilización orientadas a identificar, prevenir y erradicar situaciones de discriminación, acoso y violencia entre trabajadores y trabajadoras.

>> Establecer un protocolo de prevención, acompañamiento y asistencia y denuncia frente a casos de discriminación, acoso o violencia en la empresa:

- Habilitar y difundir un canal de consulta y denuncia por situaciones de discriminación, acoso y violencia en el espacio de trabajo (anónimo y presencial, por mail o teléfono).
- Crear un Comité conformado por personas de diferentes áreas, edades y géneros con formación en género para atender las consultas y denuncias e implementar el protocolo.
- Ofrecer a las personas en situación de discriminación, acoso o violencia acceso a un mecanismo de orientación, acompañamiento y asistencia, donde se garantice privacidad, una

escucha activa, empática y libre de prejuicios y opiniones personales, se asegure confidencialidad, y se evite la revictimización.

- Prever sanciones, licencias y medidas reparatorias para los casos de violencia y acoso.
- Proteger la privacidad y confidencialidad de las personas implicadas.

>> Difundir un canal externo de denuncia, consulta y/o orientación ante situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral.

Medioambiente



Tiene como objetivo promover la adopción de prácticas, procesos, y tecnología que permitan armonizar de manera eficiente el crecimiento económico y social con la protección del ambiente y el desarrollo sostenible dentro de los establecimientos.

>> Ofrecer un espacio de trabajo donde se priorice la eliminación de todo tipo de contaminación (atmosférica, hídrica, del suelo, acústica, lumínica, visual, térmica).

>> Adopción de tecnologías más modernas, fiables y eficientes, energías renovables (hidroeléctrica, solar y eólica; bombillas de bajo consumo) y combustibles menos contaminantes, a fin de hacer que las actividades y los procesos de la empresa sean más seguros y favorables para el medio ambiente.

>> Fomentar el uso eficiente de los recursos naturales (agua, aire, suelo), el uso de tecnologías de reutilización y reciclado para prevenir y evitar su contaminación.

>> Llevar a cabo actividades de reducción, reutilización y reciclado de desechos, haciendo hincapié en la diferenciación de residuos: basura, compostable, reciclable.

>> Incentivar la disminución de impresiones y la reutilización de hojas, evitando el uso excesivo de papel para reducir la tala de árboles.

>> Calendarizar efemérides relacionadas a la temática y realizar, acompañar o apoyar acciones, proyectos y/o campañas en base a ellas, destinados a fomentar la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible; realizar donaciones, concientizar, ayudar a grupos, colectivos o comunidades de personas que se vivan en situación de vulnerabilidad (sin agua potable, en zonas de contaminación, cercanas a fábricas que contaminan, etc); proteger a especies animales amenazadas o en peligro de extinción.

>> Invertir en infraestructura sostenible para mejorar las condiciones de vida de las comunidades y para protegerlas frente a fenómenos meteorológicos extremos y riesgos naturales.

>> Participar en capacitaciones de concientización y sensibilización en temas ambientales, así como en Programas relacionados con la temática.

>> Impulsar el compromiso político y la contratación responsable en la cadena de valor:

- Priorizar acciones, negocios, compras y contrataciones con socios, proveedores o demás partes vinculadas con sus actividades, que adopten buenas prácticas ambientales.
- Incluir disposiciones acerca del cuidado del medioambiente en los contratos con socios, proveedores, o demás partes vinculadas.
- Compartir sus prácticas ambientales positivas en encuentros o mesas de trabajo.

>> Desarrollar un mecanismo de supervisión de las actividades y procesos que la empresa lleva a cabo y publicar informes de sostenibilidad, evaluación de riesgos, impacto social, compromisos asumidos y logros obtenidos en base a ellos (por ej. sobre la reducción de residuos alcanzada).

>> Implementar un mecanismo por el cual los empleados puedan participar en los procesos de toma de decisiones ambientales sugiriendo acciones a desarrollar, fortaleciendo así la cooperación en medidas correctoras y contribuyendo a la protección del derecho de cada persona a desarrollarse en un medio ambiente sano.

Memoria



Pretende incentivar la construcción individual y colectiva de la memoria, promover el ejercicio y el rescate permanente del recuerdo, homenaje, testimonio y reflexión para el mejor aprendizaje y la no repetición.

>> Incorporar una licencia para participar en eventos conmemorativos de acción de memoria: promover la concesión de horas libres para que quienes los soliciten puedan participar en actos/conmemoraciones de hechos que tengan por objetivo la toma de conciencia de la construcción colectiva de la memoria en la Ciudad.

>> Calendarizar efemérides sobre la temática y realizar, acompañar o apoyar acciones, campañas y proyectos en base a ellas.



Destinado a aportar en la prevención y lucha contra la trata así como en la protección y asistencia de personas que atravesaron una situación de trata.

- >> Participar en capacitaciones sobre prevención y lucha contra la trata para permitir el conocimiento de los principales aspectos de la normativa vigente en nuestro país e identificar las principales modalidades de trata y explotación de personas en la Argentina en materia de trata y explotación de personas e identificar las principales modalidades de trata y explotación de personas en la Argentina.
- >> Calendarizar efemérides sobre la temática y realizar, acompañar o apoyar acciones, campañas y proyectos destinadas a concientizar, sensibilizar y luchar contra la trata de personas.
- >> Fomentar la inclusión laboral activa de personas que hayan vivido una situación de trata.
- >> Sector hotelero: incorporar en la política de contratación del establecimiento un punto que exija al adulto contratante del servicio, en caso de concurrir con su hija/o a presentar los documentos de identidad que acrediten su filiación, y en caso de concurrir con un/a menor que no sea su hijo/a, además de los documentos de identidad de cada uno, presentar una autorización firmada por los cuidadores/as primarios/as tutor/a y fotocopia del documento de los mismos.
- >> Difundir un canal externo de denuncia, consulta y/o orientación ante situaciones de trata y explotación de personas.



Tiene como objetivo implementar buenas prácticas destinadas a asegurar la protección de los datos personales del personal de la empresa o usuarios de las plataformas digitales de la empresa, a prevenir y erradicar contenidos discriminatorios en redes y plataformas de la empresa.

- >> Proteger la intimidad y los datos personales de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, clientes o consumidores, y proveedores recogidos en sitios o plataformas de la empresa (datos personales como nombre y apellido, fecha de nacimiento, DNI, número de teléfono, dirección de correo electrónico, ubicación, fotografías; o datos sensibles que revelan origen racial y étnico, orientaciones políticas, religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud o a la vida sexual):

- Acceder, procesar y utilizar datos del personal, la clientela y empresas proveedoras con previo aviso y con su consentimiento. Compartir a las personas que visitan la plataforma las políticas de privacidad del sitio que le permitan entender qué datos se recogen y con qué propósito, y solicitarles permiso para acceder a los mismos.
- Uso honesto de los datos personales de trabajadores y trabajadoras de la empresa, personas usuarias o consumidoras y proveedores: utilizar, comunicar o almacenar datos personales únicamente para fines específicos, claros y legítimos y necesarios, conservándolos durante el tiempo preciso del fin para el cual se procesan. Abstenerse a pedir datos innecesarios como número de identificación, dirección o teléfono, cuando no sean realmente imprescindibles.
- Almacenamiento: conservar los datos sólo mientras sean necesarios a los efectos de los fines para los cuales se procesan.
- Seguridad y confidencialidad de los datos procesados: no compartir ni comunicar información y datos personales (número de celular, número de identificación, direcciones u otras informaciones que puedan afectar su privacidad) de trabajadores y trabajadoras, de personas usuarias, clientas, socias o proveedoras sin previa autorización de quien sea su titular. Entregar la información solamente cuando existe una autorización judicial en ese sentido o una razón urgente que lo amerite.
- Consultar a las personas que se encuentran suscriptas a la Web o que se encuentren registradas en la base de datos de la Empresa cada un periodo de tres meses, si desean constar en aquel registro o no.
- Impulsar el compromiso político y la contratación responsable en la cadena de valor: priorizar acciones, negocios, compras y contrataciones con socios, proveedores o demás partes vinculadas con sus actividades, que aseguren la protección de los datos personales.

>> Contar con una política tendiente a prevenir y erradicar contenidos discriminatorios compartidos en redes y plataformas de la empresa:

- Advertir a los usuarios de la web, plataforma o red social de la empresa, mediante un aviso, que los mensajes y publicaciones discriminatorios serán eliminados. Para ello, resulta necesario también, hacer referencia a aquellos contenidos que la empresa no permitirá por considerarlos discriminatorios. Ej: Discursos de odio sexual, religioso o racial (publicaciones homofóbicas, antimusulmanas, antisemitistas, racistas), Cyberbullying, ciberacoso o acoso virtual (uso de medios digitales para molestar o acosar a una persona o grupo de personas mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios), contenidos pornográficos o no aptos para menores de edad.
- Impulsar un mecanismo orientado a la identificación y eliminación de mensajes y contenido discriminatorio en los comentarios y publicaciones en las redes o plataformas principales, en portales de noticias o canales de difusión de videos.

>> Asegurar que la comunicación compartida a través de las redes sociales, plataformas y otros medios de comunicación de la empresa sea inclusiva. Evitar todo contenido discriminatorio por razones de género, sexualidad, identidad de género, nacionalidad, etnia, edad, discapacidad, etc.

**¡MUCHAS
GRACIAS!**

**Para mayor información o consultas:
colectividades@buenosaires.gob.ar
www.buenosaires.gob.ar/derechoshumanos**