**Contribuciones al Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos**

**y las empresas transnacionales y otras empresas**

El presente documento ha sido elaborado con contribuciones de la Subsecretaria de Protección contra la Violencia de Género del Ministerio de Capital Humano, la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto y empresas de propiedad del Estado, en respuesta a la solicitud de aportes realizada por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas para su próximo informe en miras a la 79a sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sobre el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI en las operaciones empresariales.

A modo general, es dable recordar que la Argentina fue uno de los países impulsores de la Resolución N° 17/4[[1]](#footnote-1) por la que el Consejo de Derechos Humanos (CDH) aprobó los “Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos” (PRNU)[[2]](#footnote-2) y estableció al mencionado Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (Grupo de Trabajo), con la solicitud de promover la realización de los PRNU; identificar e intercambiar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas sobre su aplicación; y evaluar, formular recomendaciones y brindar asesoramiento acerca de la elaboración políticas nacionales relativas a las empresas y los derechos humanos.

La Argentina ha recibido de parte del Sistema de Naciones Unidas la recomendación de contar con un plan de acción, como tienen otros países de la región y europeos, principalmente, y adquirió el compromiso de elaborarlo en el marco de su reelección al CDH por el período 2022-2024, sosteniendo el mismo en otros ámbitos internacionales.

Como forma de implementar los PRNU, el 27 de noviembre de 2023 fue publicado en el Boletín Oficial de la República Argentina el Decreto N° 624/2023[[3]](#footnote-3) por el que se aprobó el primer **Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2023-2026** (PNAEDH), liderado por la Cancillería.

Desde una perspectiva de derechos y dado su carácter transversal y colaborativo, la elaboración del PNAEDH se realizó mediante la participación representativa, amplia y plural de múltiples actores, incluyendo agencias del Estado en sus distintos grados y niveles, sociedad civil, academia, empresas, organizaciones empresarias y de las personas trabajadoras, pueblos indígenas y comunidades potencialmente afectadas, entre otros. Es por este motivo las diferentes contribuciones que se hacen llegar al Grupo de Trabajo.

**Respuestas:**

1. **¿De qué manera experimentan las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, de otras diversidades de género e intersexuales (LGBTI) las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales? Proporcione ejemplos concretos de experiencias relevantes, incluso en sector económicos específicos, y cualquier dato pertinente disponible.**

La empresa Correo Oficial de la República Argentina S.A. (Correo Argentino)[[4]](#footnote-4) identificó que las personas LGBTI pueden experimentar consecuencias negativas en el ámbito laboral, como discriminación en la contratación, acoso laboral, inequidad salarial, falta de oportunidades de ascenso y despidos injustificados. Por ejemplo, una persona transgénero podría enfrentarse a discriminación durante el proceso de selección de empleo debido a prejuicios o estereotipos de género. Además, en sectores específicos como el de la distribución, transporte u la operación, donde prevalecen culturas laborales tradicionalmente masculinas, las personas LGBTI podrían enfrentar una mayor hostilidad o exclusión.

1. **Explique de qué manera las personas LGBTI se enfrentan a formas cruzadas de discriminación debido a múltiples factores, como su edad, raza, etnia, discapacidad o situación socioeconómica.**

De acuerdo a Correo Argentino, las personas LGBTI pueden enfrentar formas cruzadas de discriminación debido a múltiples factores, como su edad, raza, etnia, discapacidad o situación socioeconómica. Por ejemplo, una persona LGBTI de una minoría étnica puede enfrentar discriminación tanto por su orientación sexual o identidad de género como por su origen étnico. Del mismo modo, una persona LGBTI con discapacidad puede enfrentar barreras adicionales para acceder a oportunidades laborales o ser objeto de múltiples formas de exclusión en el lugar de trabajo.

1. **¿Qué medidas ha adoptado su gobierno para hacer frente a las leyes, políticas, actitudes y prácticas discriminatorias en los contextos en los que operan las empresas, y qué medidas se han tomado para promover entornos de trabajo inclusivos? Indique si se hace referencia específica a la situación de las personas LGBTI en algún marco normativo sobre empresas y derechos humanos, incluido el plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos, en alguna normativa obligatoria sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, o en algún requisito de divulgación o transparencia para empresas e inversores.**

En Argentina existe un robusto marco constitucional y legal en materia de igualdad y no discriminación y de reconocimiento del derecho a la identidad de género.[[5]](#footnote-5)

Desde la Argentina se han impulsado diferentes instrumentos que se detallan a continuación:

* **Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023**. Fue el resultado de un amplio proceso participativo, popular y federal, realizado junto a un arco heterogéneo de actores de la sociedad civil, en la comprensión de que ninguna política pública puede transformar la realidad si no sustenta sus etapas de diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de manera horizontal y colaborativa junto a todas las personas y comunidades a las que está destinada. Dentro de sus varias dimensiones, se encuentra la de Trabajo, Empleo y Producción;[[6]](#footnote-6)
* **Lineamientos para la Igualdad de Género en las Empresas y Sociedades del Estado.** Fueron creados por la Decisión Administrativa N° 1744/2020[[7]](#footnote-7) de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación. Constituyen un conjunto de buenas prácticas destinadas a la gestión de las empresas y sociedades con participación estatal. Sus lineamientos se ajustan a los cumplimientos de responsabilidad y obligaciones de Argentina con los estándares internacionales de DDHH. Este instrumento está conformado por 3 principios (i. Igualdad de trato y oportunidades, ii. Principio de no discriminación por motivos de género, iii. Principio de prevención y erradicación de la violencia por motivos de género) y cuatro lineamientos (1. Creación de un área de género, 2. Adopción de medidas de corresponsabilidad para las personas trabajadoras, 3. Adopción de políticas de promoción para la inclusión de mujeres y LGTBI+ en el mundo laboral, 4. Adopción de medidas tendientes a prevenir y erradicar las violencias por razones de género dentro del ámbito laboral) que apuntan a que la empresa sociedad;[[8]](#footnote-8)
* **Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción “Igualar”.** Creado por la Resolución Ministerial N° 220/2020,[[9]](#footnote-9) propone articular con el sector empresarial, sector público, sector sindical, sector de la economía social y solidaria y de la economía popular. Se destaca el accionar de un abanico de organizaciones con logros que van desde la creación de áreas de géneros, el armado y el dictado de ciclos de formación, el diseño de set de indicadores para medir las brechas, la creación de protocolos que aborden las violencias por motivos de género y la transversalización de la perspectiva de género en sus productos. El Programa se organiza en tres componentes que agrupan múltiples acciones específicas: fortalecimiento institucional a los actores del mundo del trabajo, el empleo y la producción; articulación de políticas públicas para la igualdad de género en el mundo del trabajo; legislación y seguimiento de normativa laboral con enfoque de género.
* **Ley N°27.636/2021 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”.** Establece que las personas travestis, transexuales y transgénero (TTT), que reúnan las condiciones de idoneidad, deberán ocupar cargos en el sector público nacional (incluyendo empresas del Estado) en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos. A tal fin, desde el ex Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) se creó el Registro Único de Aspirantes “Diana Sacayán – Lohana Berkins”, herramienta para que TTT puedan postularse para cubrir los puestos en el Estado Nacional o en las entidades que lo soliciten. También se llevaron adelante acciones de sensibilización y capacitación para las organizaciones que implementan el cupo. Adicionalmente, se promueve la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales y transgénero para adecuar su situación a los requisitos para los puestos de trabajo requeridos.
* **Implementación del Convenio 190 y la Recomendación 206** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Ley Nacional N° 27.580.[[10]](#footnote-10) Esta ratificación implica desafíos tanto para el Estado como para los actores del mundo laboral, entre los que se encuentran las empresas y sindicatos, pues deben impulsar los cambios necesarios para modificar las condiciones que permiten y reproducen las desigualdades estructurales de género. Se realizaron acciones de capacitación para la prevención y la protección contra la violencia laboral, para la elaboración de protocolos contra la violencia y el acoso por motivos de género en los lugares de trabajo, así como para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo laboral.
* **Sello “Igualdad”**, creado en conjunto con el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación el con el fin de guiar a las empresas turísticas en la implementación de medidas que contribuyan a transversalizar la perspectiva de género y diversidad al interior de sus organizaciones.[[11]](#footnote-11) En octubre del 2021 Aerolíneas Argentinas fue la primera empresa en suscribir el acta de adhesión para la implementación del Sello.[[12]](#footnote-12) A fines del 2023 había 77 organizaciones distinguidas, habiendo implementado el instrumento en Misiones, La Rioja, Tierra del Fuego, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata, Entre Ríos, Neuquén y Santa Cruz.
* **Sello Igualar**, creado por la Resolución Ministerial N° 707/2023[[13]](#footnote-13) en el marco del Programa Igualar. Es un instrumento que propone un proceso de mejora continua, compuesto por distintas etapas a desarrollarse en períodos de 6 meses. Inicia con un diagnóstico de la desigualdad de género que permite visibilizar el estado de situación de las organizaciones en términos de desigualdad de género. Continúa con la implementación de un Plan de Acción para la Igualdad (PAI), tomando como punto de partida los resultados del diagnóstico y un conjunto de medidas seleccionadas dentro de las 25 establecidas en el PAI. El proceso finaliza con el reconocimiento de los avances alcanzados por la organización durante el período comprometido, mediante la obtención de la distinción “Sello Igualar - Organización Comprometida con la Igualdad”. El nivel del Sello que se otorga se define de acuerdo con el cumplimiento de las medidas del PAI. A noviembre de 2023 adherían 35 organizaciones al Sello Igualar, 26 de ellas empresas de participación estatal, 5 privadas, 3 cámaras empresariales y una asociación civil. El número de organizaciones alcanzadas implicó la incidencia de 73.819 personas trabajadoras. Las primeras empresas distinguidas con este sello fueron Nucleoeléctrica Argentina S.A., Casa de la Moneda, Nación Seguros S.A., Nación Servicios S.A., el Banco de la Nación Argentina, AySA y Aerolíneas Argentinas.
* **Creación de la nueva norma IRAM, Sistema de Gestión en Equidad de Género (SIGEG) 57001**, La norma es aplicable a cualquier organización sin importar su tamaño, tipo y actividades, siendo el fruto del consenso técnico entre los diversos sectores involucrados que han participado en su estudio, los que a través de sus representantes han formado parte del Comité de creación de la norma. Ésta especifica los requisitos del Sistema de Gestión para la Equidad de Género (SIGEG) y proporciona orientación para su uso, entre ellas, la adaptación de la infraestructura con criterios de género y diversidad, como la instalación de baños sin distinción de géneros, la implementación de registro de personal con perspectiva de género y diversidad, la adecuación de los procesos de contratación de personal y ascensos con criterios de género y diversidad.
* **Desarrollo del Módulo Género del Registro de Integridad y Transparencia (RITE).[[14]](#footnote-14)** El RITE cuenta con más de 100 empresas registradas a nivel nacional. El Módulo busca incluir la perspectiva de género y diversidad en los compromisos en materia de integridad que puedan desarrollar las empresas, siguiendo los lineamientos establecidos por los PRNU, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y los Estándares Interamericanos en la materia. Para ello, se diseñó un Registro bajo una metodología participativa, que contó con una amplia diversidad de empresas y organizaciones de la sociedad civil, lo cual permitió arribar a consensos sólidos sobre la manera más adecuada de trabajar integridad y género con interseccionalidad en el sector privado. Asimismo, se han incluido materiales de elaboración propia, para conformar una caja de herramientas, la cual consta de documentos orientadores para organizaciones y empresas.

Sumado a todo el expuesto, el mencionado PNAEDH se planificó bajo tres enfoques de abordaje general:

a) interseccional, que permite un análisis que incorpora múltiples categorías sociales, identidades, privilegios o formas de vulneración de derechos que están interconectadas y que no pueden abordarse de manera individual.

b) diferencial, que permite identificar razones por las cuales un grupo de personas se encuentra en una situación de desigualdad, considerando sus características particulares, con el objeto de promover políticas públicas, programas o medidas que modifiquen esa situación. Dentro de este enfoque se dedica especial análisis a la situación de personas LGBTI.

A lo largo de todo el proceso de elaboración del PNAEDH y en especial en la etapa de construcción de compromisos, las agencias, organismo y empresas del Estado acentuaron interés en la perspectiva de género en su relación con las empresas y/o actividad empresarial ya que propone al PNAEDH como una política pública que busca eliminar las desigualdades por motivos de género. Para ello tiene como objetivo la transformación cultural, es decir, la modificación de prácticas, discursos, valores, tradiciones y estereotipos, desde un enfoque de derechos humanos y persiguiendo la justicia social.

c) federal, que permite reconocer las competencias de los distintos niveles de autoridad de la organización administrativa estatal, con sus respectivas responsabilidades.

En este marco, los compromisos presentados por agencias del Estado fueron reagrupados en distintos ejes temáticos: Igualdad y no discriminación; Gobernanza pública; Estándares laborales; Empresas y Políticas de Memoria, Verdad y Justicia; Medio Ambiente; Personas consumidoras y usuarias; Acceso a la Información y Protección de Datos.

Dentro del eje temático igualdad y no discriminación se encuentran, en mayor medida, compromisos específicamente orientados a las personas LGBTI dado que este eje abarca los derechos de las personas o grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados. No obstante, también pueden encontrarse en los demás ejes temáticos.

Los compromisos que hacen al PNAEDH provienen, como ya se adelantó más arriba, de organismos gubernamentales como por parte de empresas del Estado. En este sentido, Correo Argentino implementó diversas prácticas positivas para integrar una perspectiva de género que incluya las experiencias de las personas LGTBI en sus actividades, políticas y procesos. Por ejemplo, hemos establecido políticas de no discriminación y acoso que incluyen la orientación sexual e identidad de género como categorías protegidas. Además, hemos eliminado los pronombres de los perfiles de puestos y de los formularios de búsqueda interna, lo que ayuda a evitar prejuicios basados en género y permite a las personas LGTBI sentirse más incluidas y respetadas en el proceso de selección y desarrollo profesional. Ofrecemos capacitación regular sobre diversidad e inclusión a todos nuestros empleados, con un enfoque particular en la sensibilización sobre las experiencias y necesidades de las personas LGTBI.

1. **¿Existen prácticas positivas relativas a la protección de los derechos de las personas LGBTI en las actividades del Estado en su papel de agente económico, por ejemplo, empresas estatales, organismos de contratación pública, misiones comerciales, organismos de crédito a la exportación, privatización de servicios públicos, asociaciones público-privadas y acuerdos comerciales y de inversión?**

Una práctica positiva relativa a la protección de los derechos de las personas LGBTI en las actividades del Estado en su papel de agente económico fue la implementación de la Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins" que establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población. Su objetivo es que travestis y trans puedan acceder a un trabajo formal en condiciones de igualdad.

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo, el Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por travestis, transexuales o transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

Correo Argentino, con relación al informe temático 2024 del Grupo de Trabajo sobre el respeto de los derechos humanos de las personas LGTBI en las operaciones empresariales, considera relevante destacar la importancia de seguir avanzando en la promoción de la inclusión y el respeto a los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Esto incluye continuar implementando políticas y prácticas que garanticen un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación para las personas LGTBI, así como colaborar con organizaciones y grupos de la sociedad civil para promover el respeto a los derechos humanos en todos los aspectos de nuestras operaciones empresariales.

La empresa Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AYSA)[[15]](#footnote-15) comparte algunas de las acciones positivas implementadas con el fin de minimizar la posibilidad de alguna situación que pudiera ocurrir y poner en riesgo la inserción y el buen clima laboral:

• Implementación de Protocolos de Prevención e Intervención en situación de violencia por motivos de género tanto en el ámbito laboral como doméstico. El objetivo prioritario de AySA es evitar las situaciones de acoso y/o violencia en general y por motivos de género en particular en el ámbito del trabajo, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros para todas las personas y, respecto del presente documento, especialmente para las mujeres y personas LGBTTTIQ+;

• Charlas de sensibilización en los sectores de trabajo previo al ingreso de una persona del colectivo LGBTTTIQ+ en la Empresa, se llevan adelante las mismas, con el objetivo de promover la reflexión y problematización de las desigualdades estructurales a las que están expuestas las personas del colectivo LGBTTTIQ+, fomentando la construcción de un clima laboral libre de violencias y discriminación, inclusivos, equitativos y con respeto hacia la diversidad;

• Capacitación obligatoria para todo el personal en Ley Micaela. Se desarrolló la capacitación con el objetivo de promover espacios de reflexión y abordaje sobre temáticas como la violencia por razones de género. Estos procesos formativos buscan la transformación de las desigualdades de género que atraviesan las mujeres y las diversidades sexuales tanto en espacios públicos como privados, al problematizar prácticas, conductas y percepciones machistas naturalizadas en la cultura y la sociedad;

• Charlas de sensibilización a todo el personal sobre nuevas Masculinidades, las mismas pretenden hacer una reflexión crítica sobre el concepto de masculinidad tradicional, visibilizando los modos aún vigentes del “ser varón”, en cuanto a las creencias, representaciones, mitos, prejuicios y estereotipos de género masculinos hegemónicos;

• Talleres para la detección de posibles situaciones de violencia por motivos de género,

• Elaboración de una guía para el uso no sexista de la lengua.

1. **¿Qué medidas adopta su gobierno para mejorar la coherencia política entre ministerios y departamentos en cuestiones relacionadas con los derechos humanos de las personas LGBTI y la conducta empresarial responsable?**

El PNAEDH es la medida más actual que adoptó el gobierno para mejorar la coherencia política entre ministerios, entes descentralizados y empresas de propiedad estatal (incluidas las bancarias) en cuestiones relacionadas con los derechos humanos de las personas LGBTI y la conducta empresarial responsable.

A los fines de promover la implementación de todos los compromisos por los organismos, agencias y empresas del Estado y maximizar los recursos tendientes al logro de la coherencia política, la coordinación del PNAEDH (Dirección de Derechos Humanos de la Cancillería) tiene como objetivo la creación de una Mesa Interministerial. A su vez, para contribuir a la realización de los propósitos de la Mesa Interministerial se propiciará la creación de un Consejo Asesor bajo un formato multiactor, como un espacio de interacción entre la Mesa Interministerial y diferentes grupos de interés (gobiernos subnacionales, sector privado, representantes de las personas trabajadoras, pueblos indígenas, sociedad civil, niñas, niños y adolescentes, comunidad académica, instituciones nacionales de DDHH, organismos internacionales y regionales y otras partes interesadas que se estimen estratégicas). Su objeto será asesorar y acompañar en la implementación de los compromisos, así como aportar información para la generación de evidencia y/o documentos necesarios para cumplir con ellos, entre otras acciones posibles.

A la vez, en lo especifico sobre personas LGBTI, como ejemplo, pueden mencionarse los Lineamientos para la Igualdad de Género en las Empresas y Sociedades del Estado (previamente detallados), el Programa Interministerial de Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad -una medida transversal implementada con Jefatura de Gabinete de Ministros y el Ministerio de Economía de la Nación para promover presupuestos con perspectiva de género y diversidad en todos los niveles del Estado-[[16]](#footnote-16) y el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género - creado a partir del Decreto N° 680/2020 y conformados por todos los ministerios nacionales junto con cuatro organismos descentralizados (ANSES, ANDIS, INDEC y PAMI).[[17]](#footnote-17)

1. **¿Existen medidas adoptadas por el Estado para garantizar el acceso a la justicia y a un recurso efectivo para las personas LGBTI afectadas por abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas, incluida la eliminación de cualquier barrera existente y la garantía de que todos los tipos de mecanismos, procesos y resultados de reparación tienen en cuenta las experiencias de las personas LGBTI?**

En la República Argentina todas las personas disponen de un conjunto de recursos que permiten resolver las situaciones en las cuales un derecho fundamental sea violado. Estos recursos se encuentran regulados en la legislación ordinaria y varían de conformidad con su objeto. La Constitución Nacional, en su artículo 43, establece las acciones de amparo, de habeas corpus y habeas data.

Tanto el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022 como su sucesor para 2022-2024, tuvieron como uno de sus principales ejes la protección y fortalecimiento del acceso a la justicia por parte de mujeres y LGBTI, principalmente a través de la creación de Centros Territoriales Integrales de políticas de género y diversidad. Se crearon cuatro centros territoriales en el país, concretamente en Buenos Aires (Municipio de Quilmes y Morón), La Pampa (Municipio de Santa Rosa) y Tierra del Fuego (Municipio de Rio Grande).

Estos dispositivos de abordaje integral de situaciones de violencias por motivos de género llevaron a cabo políticas de prevención, asistencia, protección y fortalecimiento del acceso a la justicia desde una perspectiva interseccional e integral. Contemplando un modelo de gestión flexible e integrada entre Nación, provincias y municipios y en red con organizaciones comunitarias y de la sociedad civil, contemplando la singularidad de las distintas situaciones planteadas en el contexto local.[[18]](#footnote-18)

1. **Sírvase proporcionar ejemplos de prácticas positivas de empresas domiciliadas en su territorio y/o bajo su jurisdicción que integren una perspectiva de género que incluya las experiencias de las personas LGBTI en sus actividades, políticas y procesos, incluidos sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, para respetar los derechos humanos de todas las personas.**

Como ejemplo de medidas de las empresas argentinas adherentes al Sello Igualar se ncuentran:

* Banco Central de la República Argentina (BCRA): las principales medidas se basaron principalmente en el dictado de capacitaciones destinadas a integrantes de distintas áreas, como ser las máximas autoridades (integrantes del Directorio, Gerencias y Subgerencias), el equipo de la Gerencia de Recursos Humanos y el personal varón de la Gerencia de Seguridad y de la Gerencia Principal de Emisión y Aplicaciones Normativas. En total, se realizaron 9 capacitaciones. También se asistió al BCRA en materia de implementación de la Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas TTT "Diana Sacayán-Lohana Berkins". Para ello, se articuló con la Coordinación para la Promoción del Empleo para las Personas TTT perteneciente a la Subsecretaría de Diversidad del Ex Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad;
* Aerolíneas Argentina: como parte del Plan de Acción para la Igualdad de Género del Sello Igualar (PAI), han incorporado personas TTT en diversas áreas de trabajo de la organización. Además, modificaron el manual de puestos y perfiles con perspectiva de género, eliminando estereotipos que masculinizaban casi todas las posiciones al interior de la compañía. En relación con su política de negocios, en articulación con el ex Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, se implementaron traslados aéreos a mujeres y LGBTI en situación de violencia, al igual que el traslado de sus familiares a sitios seguros. En el informe de gestión 2022[[19]](#footnote-19) se pueden visualizar algunas de sus acciones en la materia, como el Protocolo de abordaje de violencias y violencias por motivos de género y los avances en la implementación de la Ley Micaela N° 27.499;[[20]](#footnote-20)
* AYSA: a la hora de planificar las obras y los financiamientos de conexiones domiciliarias priorizó los hogares con familias monomarentales, de personas LGBTI y aquellos con jefas de familia. También la empresa exige a sus proveedores la capacitación en perspectiva de género y cuenta con un Sello violeta. Cuenta con un Programa Contra las Violencias por Motivos de Género, por medio del cual se crearon dos protocolos para intervención en situaciones de violencia laboral y doméstica por motivos de género, realizaron charlas de difusión y con una licencia por situaciones de violencia doméstica. AYSA creó una Dirección de Mujer y Diversidad desde la cual se desarrolló una Guía para el uso no Sexista de la Lengua;
* Nucleoelectrica Argentina S.A. (NASA): realizaron convocatorias y contratado mujeres y LGBTI incrementando su participación en el último año en un 3% en área masculinizadas e impartieron talleres de sensibilización sobre el abordaje de violencias dentro del Convenio 190.

Por su parte, el Banco de la Nación Argentina (BNA)[[21]](#footnote-21) asumió el compromiso y la responsabilidad de trabajar por una Institución que promueva ámbitos de trabajo libres de violencia y acoso. En este sentido, impulso políticas que garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación, abordando problemáticas sociales multicausales.

Cuenta con una Gerencia de Género, Diversidad y Derechos Humanos cuyo objetivo es conducir las actividades que impulsen y desarrollen políticas y acciones orientadas a la promoción de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, trato y resultados con perspectiva de género y diversidades, hacia el interior del Banco y para todas las personas con las que se vincula a través de nuestros productos y servicios.

Estas funciones están detalladas en su [Código de Gobierno Corporativo](https://bna.com.ar/Downloads/Codigo_de_Gobierno_Corporativo_VIII_ESP.pdf) el cual establece, determina y define la estructura, composición, funciones y responsabilidad de los órganos de Gobierno del BNA, que permiten asegurar el desarrollo de su actividad y alcanzar los objetivos previstos en su Carta Orgánica, todo ello, acorde con las políticas de transparencia y mejores prácticas de gobierno.

El BNA destaca algunas de las acciones y políticas que implementó en relación con los derechos humanos de las personas LGBTI. Para acceder a información detallada, invita a consultar sus Reportes de Sustentabilidad, correspondientes a los años [2021](https://bna.com.ar/Downloads/ReporteDeSustentabilidad_BNA2021.pdf) y [2022](https://bna.com.ar/Downloads/ReporteDeSustentabilidadBNA2022.pdf), siendo estos los más recientes y accesibles para revisión pública.

a) Protocolo contra la violencia laboral, violencia de género y violencia laboral sobre la base de los géneros y diversidades;

b) Comunicación clara e inclusiva: realiza una revisión integral de formularios y comunicaciones de circulación interna y externa. En consecuencia, los ha adaptado utilizando un lenguaje claro que facilita su lectura y comprensión, promoviendo así la transparencia en la contratación de servicios financieros. Como culminación de este proceso, el BNA ha publicado una guía interna para la comunicación clara e inclusiva, con pautas para el lenguaje claro y no sexista;

c) Cupo Laboral para Personas Trans: en el marco del Acta Acuerdo firmado con la Asociación Bancaria y de la sanción de la Ley N° 27636/21 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”, se han incorporado a la Institución personas trans que actualmente se encuentran trabajando distribuidas de manera federal;

d) Capacitación Ley Micaela: la Ley Micaela es la capacitación con mayor impacto en el personal tanto por el alcance como por la profundidad de los contenidos, certificada por el ex Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. En el transcurso del año 2022 se certificaron personas en tres cohortes que contaron con la tutoría y acompañamiento de profesionales de la Universidad Nacional de La Plata;

e) Herramientas y productos financieros para la equidad: En su compromiso con la equidad de género, el BNA ha establecido una política de bonificación de tasas dirigida específicamente a empresas lideradas por mujeres. Además, reconociendo que las barreras de acceso al crédito no se limitan únicamente a las mujeres, durante el año 2022 amplió la bonificación de tasas en dos líneas de crédito específicas a empresas lideradas por personas travestis, transexuales y no binarias, con miras a facilitar el acceso al sistema financiero de una población históricamente vulnerada;

f) Baños inclusivos: impulsó la normativa de cambio de señalética binaria de los baños para ser reemplazada por cartelería que indique la funcionalidad que posee cada sanitario, con su correspondiente descripción en sistema Braille, junto con la frase “Baños inclusivos”;

g) Cambios de titularidad en tarjetas y cuentas: a partir del Decreto N° 476/2021, que permite la identificación de las personas con la opción de género X en su DNI, se realizaron cambios de titularidad en tarjetas y cuentas. Asimismo, se adecuaron los sistemas y formularios del Banco para garantizar que quienes hayan optado por realizar esta adecuación registral puedan operar normalmente con la totalidad de los productos y servicios ofrecidos al público;

h) Guía para el Buen Trato en la Atención de Personas Usuarias: en busca de asegurar que todas las personas que interactúan con el BNA reciban un trato equitativo, favorable y de libre discriminación, hemos desarrollado una Guía para el Buen Trato en la Atención de Personas Usuarias. En este sentido, se han llevado a cabo durante el año 2022 sensibilizaciones dando a conocer dicha Guía, abordando temáticas referidas a conceptos generales de buen trato e interseccionalidad, y también lineamientos específicos para la atención de personas travestis, trans y no binarias, personas con discapacidad y personas mayores.

i) Licencia Ley 26743/12 de Adecuación Corporal acorde a la identidad de Género: La diversidad es uno de los pilares fundamentales sobre los cuales se fundan los esfuerzos de la Gerencia de Género, Diversidad y Derechos Humanos del BNA. En este contexto, como parte de una revisión integral de licencias se resolvió crear una licencia para trámites de adecuación corporal acorde a la identidad de género de hasta 5 días hábiles;

j) Inclusión y educación financiera: el BNA asume el gran desafío de promover la inclusión financiera desde una perspectiva integral y federal, con el fin de reducir de forma sostenible las brechas sociales, territoriales y de género. Se enfoca especialmente en los sectores más vulnerables de la sociedad, como los grupos de bajos ingresos, personas desocupadas, personas trabajadoras de la economía informal, emprendedores y emprendedoras, jóvenes, personas mayores, mujeres y el colectivo LGTBI+.

1. **¿Existen prácticas positivas de participación significativa e igualitaria de las personas, movimientos y organizaciones LGBTI en las iniciativas y procesos de toma de decisiones sobre empresas y derechos humanos dirigidos por el Estado?**

En el marco de la elaboración del PNAEDH, organizaciones de la sociedad civil que representan (conformadas por) a personas LGBTI han participado de reuniones en donde han podido acercar material de evidencia, así como sus preocupaciones para ser incorporadas a la política pública. Asimismo, la Dirección de Derechos Humanos de la Cancillería, como coordinadora del PNAEDH, tiene el compromiso de involucrar a todas las partes interesadas para la implementación y monitoreo del mismo.

1. **¿Qué apoyo presta el Estado para ayudar y orientar a las empresas en relación con el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI, incluso en relación con las operaciones de las empresas en el extranjero?**

En el marco del PNAEDH, la Dirección de Derechos Humanos de la Cancillería, como coordinadora del PNAEDH, se encuentra brindando asesoramiento y acompañamiento a los organismos y empresas de propiedad estatal que se encuentren implementando compromisos al efecto. Esta tarea se hace con la puesta en conocimiento del ex Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, quien tiene la competencia originaria.

1. **Por favor, proporcione cualquier comentario, sugerencia o información adicional que considere relevante para el informe temático 2024 del Grupo de Trabajo sobre el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI en las operaciones empresariales.**

Desde el portal Academia Correo de la empresa Correo Argentino, se llevan a cabo distintas capacitaciones orientadas a brindar competencias funcionales, destinadas a las personas colaboradoras de las distintas áreas que componen la empresa. (Ej. sector de operaciones, distribución, sucursales comerciales, etc.). Asimismo, con el fin de brindar contención y aplicación efectiva de las políticas de diversidad con las que cuenta la empresa, las personas LGTBI pueden optar por el vestuario/sanitario que desean utilizar.

También, la empresa cuenta con un Observatorio de Inclusión, Género y Diversidad, el cual es parte de la estructura administrativa de la empresa y transversaliza a todas las áreas.

1. CDH (2011). A/HRC/RES/17/4. Disponible en: <https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/17/4> [↑](#footnote-ref-1)
2. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/285995/20230509> [↑](#footnote-ref-3)
4. Es una sociedad comercial de derecho privado, creada en 2004. Con la finalidad de cumplir sus obligaciones en materia de integridad, transparencia y acceso a la información pública, pone a disposición del público la información relevante sobre el gobierno de la empresa, su situación económico financiera, las contrataciones que realiza y los mecanismos de control a los que está sometida. Dentro de los servicios que ofrece, se encuentran el de paquetería, postales y electoral. Puntualizando sobre este último, el rol del Correo Argentino es fundamental para el ejercicio de la democracia en nuestro país ya que a través de la Dirección Electoral contribuye a garantizar las elecciones gubernamentales en los niveles nacional, provincial, y municipal, en las diversas tareas que realiza.

   [↑](#footnote-ref-4)
5. Teniendo en cuenta las Leyes N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios. https[://www.argentina.gob.a](http://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion%3B)r/n[ormativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion;](http://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion%3B) N° 26.618 de Matrimonio Igualitario https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/325000-329999/329771/norma.htm; N° 26.743 de Identidad de Género <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=197860> y Decreto N° 1007/2012 https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/199174/norma.htm; Decreto N° 903/2015 <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/247367/norma.htm>; Código Civil y Comercial de la Nación, Ley N° 26.994 https[://www.argentina.gob.a](http://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26994-235975/actualizacion)r[/normativa/nacional/ley](http://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26994-235975/actualizacion)-2[6994-235975/actualizacion](http://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26994-235975/actualizacion); Ley N° 27.636 “Diana Sacayán – Lohana Berkins" h[ttps://www.ar](http://www.argentina.gob.ar/generos/cupo-laboral-travesti-)gen[tina.g](http://www.argentina.gob.ar/generos/cupo-laboral-travesti-)ob.[ar/ge](http://www.argentina.gob.ar/generos/cupo-laboral-travesti-)n[eros/cupo-laboral-travesti-](http://www.argentina.gob.ar/generos/cupo-laboral-travesti-)trans; Decreto N° 476/21 Reglamentario de la LIG para el registro de las personas. Opción “X” <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-476-2021-352187/texto>. [↑](#footnote-ref-5)
6. Para más información dirigirse a <https://www.argentina.gob.ar/generos/plan-nacional-de-igualdad-en-ladiversidad> [↑](#footnote-ref-6)
7. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235305/20200924> [↑](#footnote-ref-7)
8. Las recomendaciones de políticas que se desprenden de la implementación de Sello Igualar (el cual será

   descripto más adelante), se encuentran en consonancia con los 4 lineamientos que impulsa la Decisión

   Administrativa: Área de género, Tareas de cuidado, Inclusión laboral y Prevención y erradicación de las

   violencias por razones de género. [↑](#footnote-ref-8)
9. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235573/20200930> [↑](#footnote-ref-9)
10. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27580-345170> [↑](#footnote-ref-10)
11. Para mayor información dirigirse a <https://www.argentina.gob.ar/noticias/sello-igualdad-una-propuesta-para-promover-la-perspectiva-de-generoy-diversidad-en-el> [↑](#footnote-ref-11)
12. Para mayor información dirigirse a <https://www.argentina.gob.ar/noticias/aerolineas-argentinas-adhirio-al-sello-igualdad#:~:text=El%20Sello%20Igualdad%20es%20una> [↑](#footnote-ref-12)
13. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-707-2023-392388#:~:text=Resumen%3A,%2D220%2DAPN%23MMGYD> [↑](#footnote-ref-13)
14. Para mayor información dirigirse a <https://www.rite.gob.ar/simulacion> [↑](#footnote-ref-14)
15. Es la empresa concesionaria de servicios públicos de agua potable y tratamiento de desagües cloacales para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 26 partidos del conurbano bonaerense, alcanzando con su actividad a más de 14 millones de personas. El 90% del capital social pertenece al Estado Nacional y el 10% corresponde al personal a través de un Programa de Participación Accionaria, único en su tipo. La provisión del servicio público a cargo de AySA. se encuentra fundada en principios claros que reflejen una visión política y social. Los principios de la gestión son la legitimidad, la calidad, la transparencia, la rendición de cuentas, los DDHH, la inclusión social, así como una gestión con enfoque de género que permita construir una mayor equidad en el acceso al agua y al saneamiento. AySA declara su compromiso en la elaboración, desarrollo y gestión de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades sin discriminación directa o indirecta por razones de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre todo el personal como un principio estratégico de las políticas corporativas y de recursos humanos.

    [↑](#footnote-ref-15)
16. Para obtener más información, acceder a <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-interministerial-depresupuesto-con-perspectiva-de-genero-y-diversidad> [↑](#footnote-ref-16)
17. Para más información acceder a <https://www.argentina.gob.ar/generos/gabinete-nacional-para-latransversalizacion-de-las-politicas-degenero#:~:text=El%20Gabinete%20Nacional%20para%20la,ANDIS%2C%20INDEC%20y%20PAMI> [↑](#footnote-ref-17)
18. Para más información acceder a https://www.argentina.gob.ar/generos/plan-nacional-de-accion-contra-lasviolencias-por-motivos-de-genero-2022-2024 y <https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero> [↑](#footnote-ref-18)
19. Disponible en https://content.services.aerolineas.com.ar/media/documents/Aeroli%CC%81neas%20Argentinas%20IDG%202022.pdf [↑](#footnote-ref-19)
20. Para más información dirigirse a https://www.argentina.gob.ar/generos/leymicaela#:~:text=Fue%20promulgada%20el%2010%20de,y%20Judicial%20de%20la%20Naci%C3%B3n [↑](#footnote-ref-20)
21. De capital enteramente estatal, abarca toda la geografía nacional, siendo el mayor banco comercial argentino. Desde su creación en 1891, el BNA contribuye al desarrollo de los sectores productivos del país, prestando asistencia financiera a las micro, pequeñas y medianas empresas, cualquiera fuere la actividad económica en la que actúen; promueve y apoya el comercio con el exterior, y especialmente, estimula las exportaciones de bienes, servicios y tecnología argentina; pone a disposición de las empresas productoras de bienes y servicios créditos para inversión y capital de trabajo, otorgando además, financiamiento y garantías a la actividad de comercio exterior; también, orienta su actividad a las personas físicas a través de préstamos personales e hipotecarios para la vivienda y productos interrelacionados. El BNA se encuentra implementando un proyecto denominado “Modernización del Banco de la Nación Argentina - Integridad y Eficiencia al servicio del desarrollo humano”, en alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este Proyecto tiene por propósito desarrollar un proceso integral de fortalecimiento institucional y modernización tecnológica. Plantea un rediseño institucional guiado por principios de eficacia y eficiencia en la gestión y gobierno de la Institución, transparencia e integridad, inclusión social y finanzas sostenibles. Como primera actividad de dicho Proyecto se firmó el compromiso del Banco con la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente para la implementación de los Principios de Banca Responsable.

    [↑](#footnote-ref-21)