

Política de género y diversidad



corredores
viales

Corredores Viales es una empresa relativamente joven, que en diciembre de 2019 contaba con 9 empleados y gestionaba 0 km de rutas y en marzo de 2021 cuenta con más de 3400 empleados en 13 provincias y gestiona 5885 km de rutas. Este notable crecimiento cuantitativo fue acompañado por una serie de principios estratégicos en las políticas corporativas, entre los cuales se encuentra el compromiso con la equidad y el fomento de la igualdad de oportunidades y trato.

La transversalización de las políticas de género se materializa en acciones directas de la gestión de Corredores Viales como empresa pública no estatal cuyos accionistas son el Ministerio de Obras Públicas con el 51% de las acciones y Vialidad Nacional con el 49%.

En sintonía con las políticas aplicadas por los accionistas y por el Ejecutivo Nacional, Corredores Viales incorporó la perspectiva de género con el objetivo de alcanzar la igualdad mediante la promoción de cambios estructurales en la empresa y en el capital humano que la conforma, para generar un impacto positivo en la sociedad en la que brinda el servicio.

En diciembre de 2020 se creó el Departamento Integral de Género y Diversidades en la órbita de la Gerencia de Relaciones Institucionales, Comunicaciones y Atención al Usuario, materializando el compromiso en la elaboración, desarrollo y gestión de políticas que integran 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 la empresa.

El objetivo fundamental de este Departamento es introducir a Corredores Viales en un nuevo marco de actuación y de gestión moderna en el que la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y diversidades sea un aspecto clave en la cultura de una empresa que brinda el servicio público de la gestión de los corredores viales. Este planteamiento proporciona un valor añadido que se traduce en claros beneficios de cara a su funcionamiento interno, a sus resultados económicos, a su imagen externa, al vínculo con la comunidad, con los usuarios y usuarias y que se extiende de manera directa hacia el propio personal de la empresa.

El Departamento se planificó desde la Gerencia de Relaciones Institucionales, Comunicaciones y Atención al usuario justamente porque son las tres áreas con competencia en la acción directa con las comunidades, los organismos gubernamentales y no gubernamentales y los y las usuarias del servicio que brinda la empresa.

Funciones del Departamento Integral de Género y Diversidades

- Representar a Corredores Viales ante organismos vinculados a la temática de Género y Diversidades
- Integrar la Red de Género del Ministerio de Obras Públicas.
- Garantizar las condiciones de acceso, permanencia, crecimiento y condiciones de igualdad de oportunidades en función de la equidad de género¹.
- Analizar y evaluar proyectos vinculados a la equidad de género y diversidades en la empresa.
- Actualizar los documentos, plataformas y protocolos internos en relación al género y diversidades.
- Desarrollar guías sobre buenas prácticas en el ámbito laboral.
- Desarrollar acciones de comunicación interna y externa de concientización y sensibilización en la temática de género y diversidades.
- Proponer cursos y capacitaciones para el personal de Corredores Viales.
- Promover acciones motivacionales para que las empleadas se postulen a cargos con motivo de fomentar la equidad de género.
- Promover como política de la empresa la mentoría y capacitación de mujeres líderes.
- Recibir y dar asesoramiento a todas las presentaciones relacionadas a las violencias por motivos de género que se desarrollen en el ámbito de trabajo y/o doméstico en el que se encuentre involucrado el personal de Corredores Viales.
- Intervenir en cuestiones de violencia laboral, evaluando medidas que permitan el cese de las acciones de intimidación o acoso dentro del ámbito laboral de Corredores Viales.
- Brindar orientación en cuestiones de género y diversidades a todo el personal que lo considere necesario.

1. Categorías a tener en cuenta respecto del género: **Identidad de género** es una construcción personal a partir de la cual alguien puede definirse como mujer, varón, trans, ninguna de estas opciones u otra/s diferente/s (lo que incluye infinidad de posibilidades). Esta construcción responde cómo se siente, reconoce y autopercibe una persona; **Expresión de género** es cómo cada persona decide expresarse, cómo elige mostrarse. Podemos sentir que esta expresión se corresponde con los roles de género establecidos, con nuestra identidad de género auto-percibida, con ambas o no corresponderse con ninguna de estas dos categorías; **Sexo biológico** es una serie de características físicas y fisiológicas. Este aspecto es el más “binormado” socialmente, al punto de legitimar las intervenciones quirúrgicas en niños recién nacidos que no responden en la composición de sus órganos, hormonas o cromosomas con lo establecido por la ciencia como normal: varón o mujer. Esta caracterización que históricamente llamamos “natural” se estableció como base fundante para las desigualdades con las que viven las personas por su condición de género/sexual; **La orientación sexual** está definida por las características de la/s persona/s hacia quien/es alguien se siente atraído. Implica un “agrupar” la/s persona/s con quienes se comparten relaciones sexo-afectivas (sexuales y/o afectivas). Estas personas, a su vez, pueden autoperibirse de forma diferente a como lo hacen otros, generalmente se suele considerar: heterosexual, gay o lesbiana, bisexual, etc. **Es importante destacar que todas estas categorías son construcciones dinámicas**, variables en el tiempo. Cada persona tiene derecho a autodefinirse y debe ser respetada en su integridad.

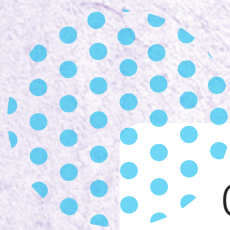
Normativas específicas sobre la temática de Género:

Las tendencias internacionales en el marco del mejoramiento democrático avanzan hacia el concepto de la Democracia paritaria, allí reside la importancia de capacitar en perspectiva de género y promover el avance del empoderamiento femenino en distintos órdenes del ejercicio político, ejecutivo y empresarial.

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos del 22 de noviembre de 1969 y aprobada mediante Ley N° 23.054 en 1984.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos firmados el 19 de diciembre de 1966 y aprobados por la República Argentina por Ley N° 23.313 del año 1986
- La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (conocida internacionalmente por sus siglas en inglés como *CEDAW*), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980 y ratificada mediante Ley N° 23.179 del año 1985.
- La Convención sobre los derechos del niño, aprobada por la Ley N° 23.849, compromete a los Estados a garantizar el acceso a servicios de cuidados integrales a las personas amparadas por esta norma.
- La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobados por la Ley N° 26.378, compromete a los Estados a garantizar el acceso a servicios de cuidados integrales a las personas amparadas por esta norma.
- La Ley Nacional N° 26.618 de Matrimonio Igualitario.
- Ley N° 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”.
- La Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las personas mayores, aprobada por la Ley N° 27.360, compromete a los Estados a garantizar el acceso a servicios de cuidados integrales a las personas amparadas por esta norma.
- Ley N° 27499 denominada “Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado”
- La Ley N° 27.532 se incluyó en el Sistema Estadístico Nacional como módulo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, que tiene por objeto recolectar y cuantificar con perspectiva de género información sobre la participación y el tiempo destinado por las personas humanas a sus diferentes actividades de la vida diaria, desagregado por género y edad, estableciendo en su artículo 5°, inciso b), que a partir de la información que se obtenga de dicha encuesta se desarrollarán políticas públicas que promuevan una equitativa distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre los géneros, para que sea un insumo fundamental para el diseño, el monitoreo y la evaluación de las políticas públicas del país en materia de empleo, de seguridad social, de género y de cuidados.

- Ley N°26.743 de Identidad de Género.
- La Ley Nacional N°26.862 de acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida.
- Decreto P.E.N. N°721/2020 de cupo laboral de personas travestis, transexuales y transgénero.
- Resolución General 34/2020 de la Inspección General de Justicia.
- La Ley Nacional N°27610 de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo.
- La Ley Nacional N°27611 de atención y cuidado integral de la salud durante el embarazo y la primera infancia.

En cumplimiento con la normativa precedente, en Corredores Viales se desarrollan cursos, capacitaciones, campañas de sensibilización de comunicación interna y externa, readecuación de licencias fomentando la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados, licencias por violencia de género, protocolos internos, manuales de comportamiento para la erradicación de las violencias por motivos de género y compromiso de espacio laboral libre de violencias, entre otras medidas de acción directa como política de género y diversidad.



Contacto: genero@cvsa.com.ar



corredores viales