

Ensayo

La inclusión de la perspectiva de género en la Responsabilidad Social Empresaria

The inclusion of gender perspective in Corporate Social Responsibility

María Teresa Luena*

Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Argentina

Resumen

El presente artículo comienza por una breve referencia al concepto y evolución de la Responsabilidad Social de las empresas mediante la cual éstas voluntariamente han ido asumiendo un compromiso cada vez más sólido con el entorno no sólo ambiental, sino también social. Así, se sostiene que las empresas deben asumir su corresponsabilidad dentro de la sociedad en las tareas de cuidado, incorporando normas que tiendan a conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras a efectos de que las estas tareas, que actualmente continúan principalmente a cargo de mujeres, no impliquen una desventaja en sus posibilidades de integración, permanencia o reintegración en su vida laboral. Asimismo, desde el Estado debe incentivarse a las empresas a incluir la perspectiva de género en sus proyectos y acciones de Responsabilidad Social Empresaria, incorporando la igualdad como principio rector así como la perspectiva de género como eje transversal a desarrollar.

Palabras clave: responsabilidad social empresaria, *mainstreaming*, perspectiva de género, conciliación entre trabajo y familia.

Abstract

This article begins with a brief reference to the concept and evolution of Corporate Social Responsibility, and reflects on how companies have voluntarily assumed an increasingly solid commitment to the environment, not only from an environmental perspective per se but also from a social viewpoint. Thus, it is argued that companies should assume their responsibility within society in terms of care work, incorporating rules that aim to reconcile workers' family and work life so that these care tasks, which are currently mainly performed by women, do not imply a disadvantage in their possibilities of integration, permanence or reintegration into their working life. Likewise, the State should encourage companies to incorporate the gender perspective in their Corporate Social Responsibility projects and actions, including equality as a guiding principle and gender perspective as a transversal axis to be developed.

* ✉ marialuena@yahoo.com.ar

Keywords: *corporate social responsibility, mainstreaming, gender perspective, reconciliation between work and family life.*

Recibido 21 marzo 2018 / Aceptado 19 abril 2018

1. Introducción

Responsabilidad Social Empresaria o Corporativa es un concepto que ha adquirido en los últimos tiempos una enorme trascendencia. Las empresas han comenzado a tomar conciencia de la importancia de incorporar medidas que a largo plazo contemplen la construcción de valor no sólo para los accionistas, sino para el conjunto de actores sociales que están ligados directa o indirectamente a su contexto de actividad. Consideramos que dentro de estas medidas debe incluirse en forma medular aquellas dirigidas a conciliar la vía familiar y laboral de los trabajadores con responsabilidades familiares (que continúan siendo, aún hoy, en su mayoría mujeres). También aquellas que en definitiva tienen en mira propender a igualar la oportunidad de hombres y mujeres en el ámbito laboral equiparando la responsabilidad de ambos en la vida doméstica.

Analizamos en este trabajo los fundamentos de la Responsabilidad Social Empresarial, su posible alcance y contenido y, partiendo de la idea de que las tareas de cuidado son y deben ser consideradas corresponsabilidad de toda la sociedad y no sólo de las familias, planteamos cuales son las medidas que pueden adoptar las empresas como parte de su Responsabilidad Social transversalizando la perspectiva de género no solo en beneficio de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, sino de la comunidad en general y de su propia productividad.

2. La Responsabilidad Social Empresaria o Corporativa (RSE). Concepto

La Responsabilidad Social Empresaria o Corporativa (RSE) hace referencia al “conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos tanto nacionales como internacionales que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos” (Crovi, 2007). Es el vínculo que cada empresa, como actor social, establece y cultiva con sus *stakeholders* o grupos de interés¹ (empleados, clientes, proveedores, vecindad en la cual opera) con el fin de constituir una red de vínculos sociales que favorezcan la competitividad y el negocio a largo plazo, al

¹ Se denomina *stakeholders* o grupo de interés primarios a aquellas relaciones de la empresa que son esenciales para la existencia sostenida de la corporación. Es decir, si la empresa no tuviera relación con ellos no podría mantenerse en el negocio. Los *stakeholders* primarios de una empresa son los clientes, los empleados y los proveedores. Los *stakeholders* secundarios están comprendidos por los actores sociales que afectan o son afectados por la corporación, pero no necesariamente están en relación directa ni afectan directamente al negocio. Incluyen, por ejemplo, a las organizaciones del tercer sector, las comunidades religiosas, etc. Las empresas deben tener en cuenta tanto las necesidades como los intereses de los *stakeholders*.

mismo tiempo que contribuyan a mejorar en forma sustentable las condiciones de vida de la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo la define como “La responsabilidad social de la empresa (RSE) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación” (OIT, 2006, p. 1).

En el Informe presentado en 2001 por la Comisión de las Comunidades Europeas se cita la siguiente definición de Responsabilidad Social Empresaria: es “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con los interlocutores”. En el mismo se expresa que ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas (Comisión Europea, 2001, p. 4).

Lo que se busca con la RSE es abrir la empresa hacia la comunidad para desarrollar y profundizar sus vínculos con sus *stakeholders* y en conjunto mejorar las condiciones de vida de la sociedad (Roitstein, 2004).

3. Evolución del concepto

Explica Bernardo Kliksberg (2011) que las ideas predominantes sobre el rol de la empresa en la sociedad han ido cambiando aceleradamente en los últimos años. La visión dominante durante décadas era la que sostenía que la única responsabilidad de la empresa privada era generar beneficios a sus dueños y que solo debía rendirles explicaciones a ellos: etapa de la “empresa narcisista”. Sin embargo, las “fuerzas sociales”, como él las denomina, fueron exigiendo cada vez en mayor medida que salieran de los marcos estrechos del narcisismo, surgiendo así, en una segunda etapa, la era de la “empresa filantrópica”, donde crecieron las contribuciones empresariales a causas específicas: patrocinaban museos, expresiones artísticas de todo orden y universidades.

Ya en el siglo XXI, como consecuencia de su protagonismo y de su presencia global, la sociedad demanda que vayan más allá de la beneficencia puntual, que se comprometan con los problemas sociales no sólo desde afuera, sino que asuman dichos problemas desde el interior de su organización transformándose en empresas con alta Responsabilidad Social. Este avance se da de la mano de un fuerte proceso de resignificación social de los roles y las responsabilidades que, como actores sociales, deben desarrollar las empresas si

pretenden mantener y profundizar el capital simbólico² y la reputación de marca que las hizo llegar hasta nuestros días.

El término Responsabilidad Social Empresaria comienza a desarrollarse en la Europa de posguerra. Se origina inicialmente en la necesidad de preservación del medio ambiente y sobre la base de la Responsabilidad Empresaria por este daño, pero se acrecienta y extiende luego a otros ámbitos concretos no menos importantes (Crovi, 2007).

Esta Responsabilidad Corporativa significa un cambio en el paradigma de los intereses de las empresas, que ya no sólo deben dar resultados y satisfacciones a corto plazo a sus accionistas, sino también al conjunto de los actores sociales: sociedad civil, consumidores, sector público y proveedores. A través de la RSE la empresa adopta no solo una manera de hacer, sino de ser.

Diversos estudios afirman que la colaboración social de la empresa es un factor motivador para atraer tanto clientes como buenos empleados. También los inversores se preocupan por la responsabilidad y colaboración de la empresa en la sociedad. Los consumidores locales cada vez más están teniendo en cuenta aspectos asociados a la hora de definir la compra de un producto o de un servicio, mostrándose significativamente sensibles a las acciones de las empresas e interesados en recibir información más precisa y detallada. Esto da lugar a una especie de "círculo virtuoso" entre empresa y consumidores en el cual estas están aumentando y mejorando la comunicación de sus acciones con la comunidad a medida que los consumidores están mostrando ser más sensibles para traducir una opinión en el acto mismo de compra (Rotstein, 2004).

Este comportamiento se adopta en forma voluntaria, más allá de las obligaciones que les impone la Ley. Pero la conducta, que guarda relación con el desarrollo sostenible³, debe ser sistemática y no ocasional (lo que lo diferencia de la filantropía como veremos más adelante). En ese sentido, se están elaborando guías para identificar, medir, evaluar y gestionar el impacto de las empresas en el desarrollo. Actualmente, se habla en las reuniones empresarias de "RSE y sustentabilidad" con mayor frecuencia que sobre relaciones de producción y consumo. La evaluación realizada por normas internacionales cobrará mayor importancia a medida que la sociedad y los consumidores vayan aumentando sus niveles de concientización y vayan exigiendo mayor compromiso social y transparencia por parte de las corporaciones.

4. Beneficios de la RSE para las empresas

Desde las mismas empresas se sostiene que las acciones con la comunidad podrían tener los siguientes beneficios:

² En el capítulo "Las formas de capital" del libro "Poder, derecho y clases sociales", Pierre Bourdieu (1983) introduce una cuarta especie de capital: el capital simbólico, que consiste en una serie de propiedades intangibles inherentes al sujeto que únicamente pueden existir en medida que sean reconocidas por los demás, como por ejemplo la autoridad, el prestigio, la reputación, el crédito, la fama, la notoriedad, la honorabilidad, el buen gusto, etc.

³ "Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades" (ISO 26.000, 2010).

- Promover las relaciones con los diferentes públicos objetivos (*stakeholders*).
- Generar oportunidades de relación con personas influyentes.
- Fortalecer las relaciones con la comunidad.
- Profundizar la reputación y la imagen corporativa.
- Aumentar la motivación y la productividad de los empleados.
- Favorecer una cierta licencia social para operar.
- Prevenir casos de riesgo (gestión del riesgo).

Se citan beneficios específicos tales como mejoras en la motivación del personal, desarrollo de nuevas competencias, identificación de nuevos líderes, trabajo en equipo y hasta incorporación de talentos. Adicionalmente, existe la convicción de que los programas de acción con la comunidad motivan al personal y generan mayores niveles de compromiso y pertenencia a la empresa.

5. Contenidos de la RSE

No debe confundirse Responsabilidad Social con filantropía o beneficencia: la primera se asocia a los valores, a la visión de la empresa, a su entidad corporativa que integra como parte del negocio de la empresa no sólo las expectativas de los accionistas sino también las necesidades de otros actores sociales. Se trata de un esfuerzo transversal de la empresa y no una acción colateral, como sucede típicamente con las acciones de filantropía y mecenazgo.

Las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa se enmarcan en un debate ético más allá de las normas obligatorias y deben consistir en acciones planeadas libremente con carácter permanente y continuado en provecho de la dignidad humana. Por otro lado, la filantropía apunta a la asistencia del necesitado, a la obra caritativa, mientras que la RSE supone la elección de un medio de producción y comercialización que respete al hombre y al ambiente. El fundamento no es de carácter moral o la motivación de simple beneficencia, sino de dar a la empresa una determinada imagen y reputación corporativa, aumentar su capital simbólico a efectos hacerla más competitiva y con mayor legitimidad social.

6. Qué es lo que motiva a las empresas socialmente responsables

Según un estudio realizado sobre las estrategias y acciones en RSE llevadas a cabo por empresas líderes⁴ (Rotstein, 2004), estas son las principales motivaciones para las empresas al momento de asumir políticas de compromiso

⁴ Estudio realizado por el Instituto Universitario IDEA en el año 2003 sobre las estrategias y acciones en RSE llevadas a cabo por empresas líderes con la mejor imagen en el país según Clarín 2002 y la encuesta de imagen del *Financial Times* en América Latina presentado en Roitstein (2004).

con los grupos de interés con los que se vincula más allá del compromiso con sus propios accionistas.

6.1. La construcción de una identidad corporativa

Dentro de la identidad corporativa, se identifican las expectativas que sus empleados tienen acerca del rol social de la empresa como factor importante en la definición de la estrategia de RSE. Estos ejes, la identidad corporativa y las expectativas del personal, señalan la construcción de una cultura interna sensible y responsable socialmente, liderada por los valores y la visión de la empresa y sostenida a través de la inclusión de los empleados.

6.2. La competitividad de la marca

La motivación de las empresas en este caso se basa en la construcción de una ventaja competitiva para la continuidad y el éxito del negocio. Las empresas asocian la RSE con los beneficios comerciales, aparece como una modalidad estratégica de posicionamiento e imagen institucional capaz de generar un retorno económico a partir de una política activa de relación e intercambio con la comunidad y asociaciones con los llamados *stakeholders* primarios.

6.3. La convivencia social de la marca

Los *stakeholders* o grupos de interés secundarios son aquellos que no están directamente asociados a los negocios de la empresa, siendo por ello los menos significativos a la hora de definir las políticas corporativas, pero su vinculación tiene relación con la convivencia social. Del resultado del estudio que se menciona, surge que las empresas entienden que desarrollar la Responsabilidad Social resulta un importante recurso para mantener y, en algunos casos, ampliar su prestigio y acrecentar su capital simbólico como instrumento competitivo. Que para poder desarrollar una competitividad que se sustente a largo plazo, necesita estar dotada de una fuerte legitimidad social con la cual se presenta e interactúa con la sociedad, más allá del producto específico que produce o del servicio que presta.

7. Normas estándares e indicadores más populares en materia de RSE

- La *Global Reporting Initiative* (GRI): tiene como fin impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones, empleando un marco de amplia difusión mundial que incluye la Guía para la Elaboración de Memorias que establece los principios e indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social.
- La Norma AA1000: desarrollada por el *Institute of Social and Ethical Accountability* (ISEA) está pensada para ser utilizada por proveedores y profesionales de aseguramiento de sostenibilidad.

- La Norma SA8000: elaborada por la *Social Accountability International* (SAI) tiene el propósito de promover mejores condiciones laborales, establece los requisitos voluntarios a ser cumplidos por los empleadores en el lugar de trabajo, incluyendo los derechos de los trabajadores, las condiciones en el centro de trabajo y los sistemas de gestión. Se basa en instrumentos internacionales de derechos humanos y en convenios de la OIT.
- El Índice FTSE (*Financial Times Stock Exchange*)⁵ 4 Good: ha sido diseñado para medir objetivamente el desempeño de las empresas que cumplen con los estándares de responsabilidad corporativa reconocidos globalmente. Ofrece a los inversores un estándar global transparente para identificar e invertir en empresas socialmente responsables, así como para medir su rentabilidad, fomentando al mismo tiempo el incremento de esta responsabilidad.
- Los indicadores ETHOS⁶ de autoaplicación de la RSE: son indicadores comunes a todos los países de América Latina que forman parte del programa. Los mismos se plantean como herramienta de medición y seguimiento de los resultados y normativas modelo para la elaboración de indicadores de autoevaluación y aprendizaje de la RSE con el fin de profundizar su compromiso con la Responsabilidad Social y con el desarrollo sustentable de las empresas.
- La norma ISO 26.000 (2010): desarrollada por la *International Standard Organization* (ISO) proporciona orientación sobre los Principios y Materias Fundamentales de Responsabilidad Social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público y sin fines de lucro, independientemente si son grandes, medianas o pequeñas. Operan en países desarrollados y en desarrollo. No es una norma de sistemas de gestión, ni pretende servir para propósitos de certificación ya que la norma contiene recomendaciones a los fines de lograr alcanzar esta responsabilidad.

8. Principios básicos de Responsabilidad Social Empresaria

El Pacto Global⁷ es una red creada para profundizar la cultura de la Responsabilidad Social Corporativa. Constituye una iniciativa global voluntaria

⁵ Este índice pronunciado popularmente como Footsie 100, es el índice de referencia de la Bolsa de Londres. Es publicado por el diario *Financial Times* y lo componen los 100 principales valores de la Bolsa de Londres (*London Stock Exchange*). Recuperado de <http://www.economista.es/diccionario-de-economia/ftse100>

⁶ Es uno de los grupos de indicadores de Responsabilidad Social Empresarial más difundidos, creado por el Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, organización no gubernamental creada en Brasil en el año 1998. Recuperado de <https://www3.ethos.org.br/>

⁷ El Pacto Global es de carácter voluntario, las empresas no tienen la obligación de suscribirlo, no obstante ello, una vez que una empresa se suscribe al Pacto, se le exige la presentación de un informe anual obligatorio sobre la implementación de los principios, conocidos como "Comunicación sobre el progreso" (CoP).

que invita a las empresas a adoptar diez principios universales relacionados directa o indirectamente con los derechos humanos. Sin embargo, se extienden también a las normas laborales, el medio ambiente y a la política anticorrupción en las actividades empresariales que se ejecutan tanto en el país de origen, como en sus operaciones alrededor del mundo.

Esos principios son los siguientes:

- Principio 1: Las empresas apoyarán y respetarán la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia.
- Principio 2: Se comprometerán a no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.
- Principio 3: Apoyarán la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4: Promoverán la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio 5: Promoverán la abolición efectiva del trabajo infantil.
- Principio 6: Promoverán la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Principio 7: Apoyarán el Principio de preocupación respecto de los problemas ambientales.
- Principio 8: Adoptarán iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9: Fomentarán el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales.
- Principio 10: Trabajarán contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

También se comprometen a llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas, como por ejemplo los Objetivos de Desarrollo del Milenio (en adelante ODM).

Toda esta acción se ha convertido en la iniciativa de RSE más grande del mundo. Las tres iniciativas globales -el Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Marco Ruggie⁸- vienen a sumarse a las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las Empresas Multinacionales y a la Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

Por su parte, la Norma 26.000 sostiene que las organizaciones deberían respetar como mínimo los siguientes siete principios:

⁸ El Marco Ruggie (Relator Especial de la ONU), también reconocido como Marco de la ONU, se basa en tres principios fundamentales "obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas", "obligación de las empresas de respetar los derechos humanos y reparar las consecuencias negativas de sus actividades" y "mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas".

1. Rendición de cuentas: una organización debería rendir cuentas ante las autoridades competentes por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente y las acciones tomadas para prevenir la repetición de impactos negativos involuntarios e imprevistos.
2. Transparencia: en sus decisiones y actividades que impacten a la sociedad y el medio ambiente.
3. Comportamiento ético: el comportamiento de una organización debería basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad. Estos valores implican el respeto por las personas, animales y medio ambiente y el compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones de sus partes interesadas.
4. Respeto a los intereses de las partes interesadas (*stakeholders*).
5. Respeto al principio de legalidad: se refiere a la supremacía del derecho y en particular a la idea de que ningún individuo u organización está por encima de la ley y que los Gobiernos están también sujetos a la ley. Este principio se contrapone con el ejercicio arbitrario del poder.
6. Respeto a la norma internacional de comportamiento: asimismo una organización deberá evitar ser cómplice en las actividades de otra organización que no sean coherentes con la normatividad internacional de comportamiento.
7. Respeto a los derechos humanos y reconocimiento tanto de su importancia como de su universalidad.

9. Alcance de la Responsabilidad Social Empresaria

La norma ISO 26.000 considera las siguientes materias como fundamentales de la Responsabilidad Social:

- **Gobernanza de la organización:** es el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr los objetivos. Es el factor más importante para integrar la Responsabilidad Social y para hacer posible que una organización se responsabilice por los impactos de sus decisiones y actividades. Una organización que se plantea ser socialmente responsable debería contar con un sistema de gobernanza que permita supervisar y poner en práctica los siete principios de la Responsabilidad Social mencionados anteriormente.
- **Derechos humanos:** como derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo.
- **Prácticas laborales:** comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado. Las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz.
- **El medio ambiente:** las decisiones y actividades de las organizaciones invariablemente generan un impacto en el medio ambiente

independientemente donde se ubiquen. Para reducir sus impactos ambientales las organizaciones deberían adoptar un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social, de salud y ambiental de sus decisiones y actividades.

- Prácticas justas de operación: se refieren a la conducta ética de una organización en sus transacciones con otras. Incluyen relaciones con agencias gubernamentales, así como relaciones con sus socios, proveedores, contratistas, clientes, competidores, entre otras. Se presentan en los ámbitos de anticorrupción, participación responsable en la esfera pública, competencia justa, comportamiento socialmente responsable y respeto a los derechos de propiedad, que no se podrían lograr si las organizaciones no operan entre ellas de manera honesta, equitativa e íntegra.
- Asuntos de consumidores: las organizaciones que proporcionan productos y servicios a consumidores, así como a otros clientes, tienen responsabilidad hacia ellos. Las responsabilidades incluyen proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible y el diseño de productos y servicios que proporcionen acceso a todos y satisfagan las necesidades de los demás vulnerables y desfavorecidos, cuando sea necesario.
- Participación activa y desarrollo de la comunidad: la participación activa, ya sea de manera individual, o a través de asociaciones que busquen aumentar el bien público, ayuda a fortalecer la sociedad civil. Las organizaciones que se involucran de manera respetuosa con la comunidad y sus instituciones, reflejan valores democráticos y cívicos. Si bien algunas acciones podrían entenderse como filantropía, estas actividades por sí mismas no consiguen el objetivo de integrar la Responsabilidad Social en la organización.

Según Kliksberg (s. f.), para hablar de una empresa socialmente responsable, ésta debe desempeñarse en línea con los siguientes aspectos:

- Transparencia y buen gobierno corporativo: la información debe ser pública y continua, los órganos de dirección deben tener idoneidad y ser controlables.
- Juego limpio con el consumidor⁹: los productos deben ser de buena calidad, ser saludables y los precios razonables.
- Adoptar políticas activas de protección del medio ambiente.
- Interesarse en políticas públicas y colaborar a fin de resolver cuestiones esenciales para el interés colectivo: como la deserción

⁹ El término consumidor hace referencia a aquellos individuos o grupos que hacen uso del resultado de las decisiones y actividades de las organizaciones, sin que implique necesariamente que tengan que pagar dinero por los productos o servicios.

escolar, el mejoramiento en la calidad de educación, la mortalidad infantil, la inclusión de jóvenes marginados.

- Observar coherencia entre el discurso y la práctica: no aplicar un doble código de ética, por ejemplo, no debería aplicar uno en sus países centrales y otro disímil en países en desarrollo.
- Respetar a sus trabajadores: asegurar condiciones dignas de trabajo, remuneraciones justas, posibilidad de avance, capacitación.

Actualmente, la idea de respetar a los trabajadores como parte integrante de los *stakeholders* significa eliminar las discriminaciones de género que siguen en vigencia en áreas como las remuneraciones, acceso a puestos directivos y considerar el tema fundamental del equilibrio familia/empresa. Para esto, será necesario introducir en el plan de acciones a llevar a cabo por parte de la empresa socialmente responsable la perspectiva de género como uno de los ejes centrales de dicho plan de acción.

Las normas del trabajo y del diálogo social son aspectos fundamentales de la RSE. La mayoría de las iniciativas en esta materia remiten a los principios que dimanen de las Normas Internacionales del Trabajo elaboradas por la OIT que pueden servir de guía para el comportamiento de las empresas.

10. *Mainstreaming* de género

Según el Consejo de Europa “El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1999, p. 26).

Constituye una estrategia fundamental para lograr alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. La adopción de esta mirada no sólo debe aplicarse en las políticas públicas, sino también en las privadas a adoptar por ejemplo por las empresas, con el objeto de lograr la equidad de género también dentro de ellas.

Este enfoque de transversalidad, que debe ir inseparablemente de la mano de políticas de igualdad, se rige por cinco principios (Lanari y Actis Di Pasquale, 2008):

- Transformación conceptual: la igualdad de hecho pasa a sumarse a la igualdad de derecho.
- Introducción del *mainstreaming* de género en la agenda política.
- Intervención de las mujeres en las instituciones y en los espacios de toma de decisiones.
- Preferencia hacia las políticas de igualdad de género y otras de trascendencia para las mujeres.

- Reforma del funcionamiento de las administraciones en cuanto a procesos, mecanismos (cambio en la modalidad de coordinación y empleo de una metodología que integre la recogida de datos desagregados por género y la evaluación del impacto de género) y agentes políticos (agentes políticos, institucionales, especialistas en igualdad de género, miembros de la sociedad civil).

11. La perspectiva de género en la Responsabilidad Social Empresaria

El masivo ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, con mayor fuerza a partir de la década del noventa, junto con la creciente diversidad de conformaciones familiares y las transformaciones de los roles de género ha provocado un cambio fundamental al que se enfrentan en la actualidad la mayoría de los países en América Latina. Durante la mayor parte del siglo XX, el trabajo productivo y reproductivo se ha organizado sobre una rígida división de roles (hombre proveedor, mujer ama de casa) que ya no se condice con la realidad imperante que se deriva de todos estos cambios. El balance entre trabajo y familia se ha visto alterado, generando altos costos en la vida de las personas. Costos que son asumidos mayormente por las mujeres, pero que también sufren los hombres, las personas que requieren de cuidado (niños, adultos mayores, personas con ciertas discapacidades), y que perjudican el crecimiento económico así como también el funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas.

La mayor participación de la mujer dentro del mercado de trabajo no ha tenido como correlato una mayor participación del hombre en las tareas domésticas y de cuidado. Las mujeres trabajan y, al mismo tiempo, tienen que llevar adelante el hogar, la educación y cuidado de los niños y de los adultos mayores. Ello obliga a las trabajadoras a una doble y muy esforzada jornada diaria conceptualizada como *secondshift* o “segunda jornada” (Hostschild, 1998). Wainerman (2005) habla de la “revolución estancada” al referirse a que los cambios evidenciados en el mundo del trabajo remunerado no han tenido una contraparte suficiente en el mundo doméstico.

La “economía del cuidado” sigue estando mayormente a cargo de las mujeres: los hombres realizan en la mayoría de los países menos del 5% de las tareas del hogar, siendo ellas, por tanto, quienes principalmente deben conciliar sus responsabilidades mediante empleos precarios, informales, de mala calidad y sin posibilidades de desarrollo debido a la falta de flexibilidad y tiempo para repartir entre ambas responsabilidades¹⁰.

Hoy en día pese a que ha habido avances en la materia, en el sentido que la mujer se ha integrado a la fuerza de trabajo y aumentó su participación pública, la discriminación en razón del género sigue teniendo una importante presencia¹¹. Las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación en casi todos los aspectos del empleo. La tradicional y desigual distribución de las

¹⁰ Kliksberg (s. f.) señala en su informe, como uno de los escándalos éticos de la sociedad actual la discriminación de género junto con el hambre, la falta de agua potable, la mortalidad infantil y materna, el déficit en educación, la falta de oportunidades laborales a los jóvenes y el cambio climático.

¹¹ Kliksberg (2011) lo trata como uno de los escándalos éticos de esta era: “la discriminación de género”.

responsabilidades de trabajo productivo y reproductivo se constituye en un condicionante clave para su situación laboral. Entre los datos sobre desigualdad contenidos el Informe presentado por el Secretario General de la ONU (2017) “Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017” encontramos que:

A nivel mundial, la participación de las mujeres en los órganos legislativos únicos o en los parlamentos nacionales alcanzó el 23,4% en 2017, solo un 10% más que en 2000. La lentitud de los avances revela la necesidad de un mayor compromiso político, y de medidas y cupos más ambiciosos, para aumentar la participación política y el empoderamiento de la mujer.

Las mujeres todavía están insuficientemente representadas en puestos directivos. En la mayoría de los 67 países que disponen de datos, entre 2009 y 2015 menos de un tercio de los puestos directivos superiores e intermedios estaban ocupados por mujeres.

El promedio de tiempo dedicado a los cuidados asistenciales y el trabajo doméstico no remunerados es tres veces mayor para las mujeres que para los hombres según los datos de encuestas realizadas en 83 países y zonas. Los datos disponibles indican que este tiempo es la causa de una proporción elevada de la brecha entre los géneros en el trabajo no remunerado.

Según un nuevo estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) publicado en víspera del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), las mujeres continúan teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo. Si bien existen grandes diferencias entre países según su riqueza, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo -de 48,5% en 2018- sigue estando 26,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de los hombres. Además, la tasa de desempleo de las mujeres para 2018 -6,0%- es alrededor de 0,8 puntos porcentuales más alta. Estos datos indican que por cada diez hombres que trabajan, sólo seis mujeres están empleadas.

El informe muestra, además, que las mujeres enfrentan importantes déficits en la calidad del empleo. Por ejemplo, en relación a los hombres las mujeres siguen teniendo el doble de probabilidades de ser trabajadoras familiares no remuneradas. Esto significa que ellas contribuyen a la empresa familiar orientada al mercado, pero con frecuencia están sujetas a condiciones de empleo vulnerables, sin un contrato escrito, sin que se respeten las leyes del trabajo o los convenios colectivos. Mientras que en los países emergentes la proporción de mujeres trabajadoras familiares no remuneradas ha disminuido en la última década, en los países en desarrollo sigue siendo alta: 42% del empleo femenino en 2018, frente a 20% del empleo masculino, sin señales de mejora para 2021.

En lo que se refiere a las mujeres que dirigen empresas, los autores constatan que, a nivel mundial, cuatro veces más hombres que mujeres trabajan como empleadores en 2018. Este tipo de brecha de género también se refleja en los puestos de dirección, donde las mujeres siguen enfrentando obstáculos en el mercado de trabajo cuando se trata del acceso a cargos directivos. En América Latina, la brecha salarial continúa siendo muy amplia: la mujer gana un 30% menos que el hombre a igual responsabilidad laboral y menos del 10% de los altos ejecutivos son mujeres.

La existencia de estas brechas debe interpretarse como “el indicador” que muestra la persistencia de la desigualdad en la división sexual de trabajo reproductivo y doméstico, como también las diferencias en la segregación ocupacional ya mencionadas, y también las diferencias en las jerarquías laborales.

De una encuesta realizada en el año 2017 por una Consultora en Recursos Humanos a 202 empresas de diversos rubros en varios países de América Latina, denominada “Cuando las mujeres prosperan 2017” se pudieron obtener como principales las siguientes conclusiones en relación a la diversidad de género en el mundo (Mercer, 2017):

- Los progresos que se habían realizado en cuanto a la participación femenina en el mundo laboral se están estancando y, además, hay un importante número de mujeres que se desempeñan en trabajos informales.
- La baja tasa de participación femenina en el mundo laboral podría afectar negativamente al potencial crecimiento económico de América Latina.
- Las empresas continúan pagando menos a las mujeres que a los hombres, manteniéndose de manera persistente e inexplicable una brecha salarial de género de un 17% en la región.
- A pesar de que en la región un número importante de mujeres ocupan o han ocupado puestos de liderazgo político, la representación femenina en los directorios y equipos ejecutivos de las empresas sigue siendo extremadamente baja.
- A pesar de que el 64% de las compañías entrevistadas afirman estar convencidas de la necesidad de contar con una fuerza laboral más diversa, sólo el 31% ofrecen programas a tiempo parcial, 56% ofrece trabajos flexibles (trabajar desde casa o trabajo compartido por ejemplo), 57% ofrece programas de maternidad y 44% de paternidad.

Según este estudio, la mayoría de las compañías latinoamericanas se encuentran dando sus primeros pasos en lo referido a la diversidad de género, pero lo más sorprendente es que, aunque el 64% de las organizaciones encuestadas entienden que es un imperativo comercial contar con una fuerza de trabajo más diversa, es un porcentaje muy inferior al mismo las que efectivamente están implementando medidas que les permitan hacer un cambio sostenible. Las firmas multinacionales presentes en América Latina son las que lideran y dan el ejemplo al contratar y promover a mujeres altamente capacitadas, lo que contribuye a modificar las actitudes y la percepción hacia ellas en el lugar de trabajo. Estas mismas empresas son las que para retener estos talentos les están otorgando a ellas beneficios tales como una mayor flexibilidad laboral e igualando sus sueldos a los de sus pares masculinos.

En Argentina, a partir de 2005 se ha presentado un descenso de esta brecha, llegando en 2012 a valores cercanos al 25%. Hay que tener en cuenta que la mayor parte de la explicación de esta disparidad está dada por la menor cantidad de horas de trabajo remunerado que en promedio realizan las mujeres,

pero esto precisamente se debe a que la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar son efectuadas por ellas (Actis Di Pasquale y Aspiazu, 2005).

Como parte de su Responsabilidad Social, las empresas deben asumir su corresponsabilidad dentro de la sociedad en las tareas de cuidado, proporcionando a sus empleados y empleadas medidas de conciliación que les permita armonizar sus responsabilidades familiares y laborales. Deben incluir políticas de diversidad y flexibilidad laboral que beneficiarán a la sociedad en su conjunto y redundarán asimismo en beneficio de la misma empresa.

La falta de estas políticas afecta el trabajo de las mujeres (pero no exclusivamente a ellas) y también a la organización, ya que se pierde el talento y la experiencia que han adquirido, tanto en su preparación académica como en su experiencia laboral. Muchas mujeres, aún habiendo obtenidos grandes logros mediante el esfuerzo y años de preparación, deben optar por abandonar sus carreras en pos de sus responsabilidades familiares por no contar con medios que les permitan conciliar esas responsabilidades con su trabajo. Si bien estas medidas deben favorecer tanto a hombres como mujeres, su ausencia perjudica mayormente a las mujeres quienes continúan siendo las principales responsables de las tareas de cuidado.

12. Algunas normas internacionales sobre perspectiva de género y conciliación

12.1. El Convenio 156 de OIT y su Recomendación 165

El Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares¹², cuyo objetivo principal es la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres con y sin responsabilidades familiares, resulta la norma internacional más importante relacionada con la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. Propone que los estados miembros adopten políticas que posibiliten que los trabajadores con responsabilidades familiares¹³ ejerzan su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, en la medida de lo posible, entre sus responsabilidades familiares y laborales (artículo 3). Asimismo, establece la obligación para los países de adoptar medidas que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Establece

¹² El Convenio 156 OIT fue adoptado en junio de 1981 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra y ratificado por nuestro país mediante Ley 23.451 del año 1988. Los convenios que han sido ratificados por nuestro país poseen raigambre constitucional y obligan al Estado directamente en el sentido de seguir sus lineamientos y normativas, creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen.

¹³ Definidos por el Convenio -artículos 1 y 2- como "trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa, que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella" (C156 OIT).

también que la responsabilidad familiar no debe constituir *per se*, una causa para terminar la relación de trabajo.

En su artículo 6 compromete a los países a promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas. En cumplimiento de esta convención cada Estado deberá también promover o desarrollar la organización de los servicios de cuidado.

Complementa este convenio la Recomendación 165¹⁴ que tiene como objeto resolver y reducir al mínimo el conflicto entre trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo. Especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo. Agrega estrategias destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Se asume que tanto hombres y mujeres son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Estableciendo que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa.

12.2. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

El cuarto de los ODM consiste en “Promover la Igualdad de Género”. Está principalmente definido en términos de trabajo decente, ya que las metas propuestas son: alcanzar en el 2015 una mayor equidad de género mediante una mejor participación económica de la mujer, una reducción de la brecha salarial entre varones y mujeres, manteniendo los niveles de igualdad de género alcanzados hasta el 2000 en el ámbito educativo. Como así también aumentar la participación de la mujer en niveles decisorios (en Instituciones públicas y privadas).

12.3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La Igualdad de Género es uno de los 17 ODS (el número 5) adoptado en 2015 en el marco de la Naciones Unidas, considerando que la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

12.4 Otros instrumentos internacionales

Se suman a estos convenios otros instrumentos internacionales entre los que podemos citar:

¹⁴ Las Recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen directrices susceptibles de orientar las políticas y las medidas nacionales.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificada en Argentina por Ley 23.179) contempla preceptos para la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres. A través de su adopción los Estados partes asumen el compromiso a consagrar el reconocimiento de la responsabilidad común del hombre y la mujer respecto al desarrollo y educación de los hijos. Se obligan a tomar medidas adecuadas con el objeto de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, así como a alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública. Adoptan el compromiso de garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

La conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad que debe existir entre hombres y mujeres en materia de cuidado de los hijos está prevista también en:

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, que destacan junto a la importancia de la maternidad, la importancia del rol de los padres en la familia y en la educación de los hijos y la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres.

La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Ley 23.054) que establece que "Los Estados Parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de los derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges... durante el matrimonio..." (artículo 17 Protección de la familia). Así como que "Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado..." (artículo 19 Derechos del Niño).

La Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 23.849) establece en su artículo 18 que el Estado debe garantizar el reconocimiento del principio que ambos padres tienen en las obligaciones comunes respecto a la crianza y el desarrollo del niño, propiciando los medios necesarios para su cumplimiento. Contempla que: "Los Estados partes, deben poner el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en referencia a la crianza y el desarrollo del niño/a, para lo cual se les prestará la asistencia apropiada con el fin de lograr el desempeño de sus funciones" (artículo 18).

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -PIDESC- (artículo 75 inciso 22 C.N.) se establece, en el artículo 10, que los Estados deben brindar protección y asistencia a las familias para el cuidado y educación de los hijos.

13. Los beneficios de adoptar medidas de conciliación

De los numerosos beneficios que se derivan de alcanzar la conciliación entre estos dos ámbitos (trabajo y familia) podemos mencionar:

- Mejora el clima laboral.
- Disminuye el stress y los conflictos humanos.
- Aumenta la satisfacción personal.
- Aumenta la retención de talento cualificado.
- Disminuye el costo de reclutamiento y formación.
- Aumenta la fidelidad de la plantilla.
- Otorga un mayor rendimiento y una disminución del índice de ausentismo.

Entre las empresas que adoptan medidas de Responsabilidad Social Empresaria con perspectiva de género podemos mencionar a nivel nacional Hewlett Packard Argentina que incluye el *flex work* y el *flex time* que permiten a los empleados manejar sus horarios laborales y atender mejor las necesidades de sus familias. Por su parte, Walmart Argentina ofrece a los padres, además de la extensión de la licencia por paternidad, la posibilidad de trabajar con horario parcial de 6 horas durante el primer mes de vida del bebé sin reducción salarial. La empresa Open Sports de la ciudad de Mar del Plata, dentro de su programa de amplios beneficios a empleados y empleadas: amplía la licencia por paternidad que prevé la Ley de Contrato de Trabajo, otorgando a los padres una licencia de 10 días por nacimiento de hijo. En este caso, la empresa, sobre la base de la experiencia de que con el nacimiento de los hijos los empleados echaban mano de diferentes licencias para poder estar con su familia, optó por otorgar este beneficio con excelentes resultados que, en definitiva, han redundado en una mayor productividad. Es el llamado “ganar, ganar” de Kliksberg (s. f.): con la RSE “Gana la empresa, gana la Comunidad, gana el desarrollo del país” (p. 7).

Otros ejemplos de este tipo de medidas con perspectiva de género que tienen en vista compensar las desigualdades a partir de equiparar las responsabilidades de hombres y mujeres tanto en las tareas de cuidado como en el ámbito laboral y que podrían adoptar las empresas como parte de su Responsabilidad Social son:

- ampliar los permisos por maternidad, paternidad y de descanso por lactancia;
- otorgar permisos retribuidos para asistir al médico o a familiares enfermos, acompañamiento a mayores, etc;
- permitir la solicitud de reducciones de jornada en forma temporal;
- permitir flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida del trabajo;
- incorporar teletrabajo: trabajo a distancia sin estar en forma permanente en el lugar de trabajo y hacer uso de la nueva tecnología.

Los beneficios de la flexibilidad están presentes en todas las áreas de la vida, contribuyen a la salud psicológica, física, económica y emocional de las personas, de las familias y de la sociedad en su conjunto.

14. Conclusión

De los estudios realizados, surge que en Argentina existe un terreno sensible para transitar el camino de la responsabilización de las empresas. Camino que podrá ser afianzado e institucionalizado con el apoyo coherente del conjunto de los actores sociales.

La legislación en materia de Responsabilidad Social Empresaria es escasa en nuestro país. Algunas normas provinciales exigen que ciertas empresas cuenten con un Balance Social donde conste su actividad e inversiones en la materia y prevén determinados beneficios a las empresas que cumplan con dicho requisito, pero, en general no se encuentran reglamentadas ni cuentan con medios o mecanismos de control o seguimiento.

La importancia de integrar políticas de igualdad de género no solo es de carácter económico, sino también social. En Latinoamérica, hay un notable crecimiento de los hogares monoparentales de jefatura femenina, lo que hace que el tema de la diversidad y de la flexibilidad laboral adquiera especial relevancia para la sociedad, contar con esquemas laborales que permitan articular trabajo y familia es indispensable, particularmente para este tipo de familias.

Kliksberg (2011) señala que la tercera causa de los índices de criminalidad en América Latina es la desarticulación familiar y los hogares en situación de pobreza. En ellos, generalmente hay un solo cónyuge al frente, quien encuentra dificultades en equilibrar trabajo-familia y donde escasamente se da un espacio para la formación de los hijos.

Asimismo, diversos estudios observan una fuerte asociación entre la tensión para balancear la relación trabajo-familia y las siguientes variables: deficiente salud física y mental y baja satisfacción en el trabajo y en la vida familiar. Por esto, encontrar un equilibrio exitoso entre el trabajo y la familia no solo beneficia a los padres involucrados, sino a los demás actores sociales. Balancear el trabajo y la familia implica que se le dé igual relevancia a la productividad económica que al bienestar de las familias e individuos.

Por todo ello resulta fundamental que las empresas integren políticas de género en la gestión de sus recursos humanos. En este sentido, desde el ámbito público, el Estado debe asumir su rol esencial no solo adoptando legislaciones y políticas públicas a favor de la equidad e igualdad de género, sino también incentivando la inclusión de esta perspectiva en los programas de fomento y desarrollo de la Responsabilidad Social por parte de las empresas, controlando en forma eficaz y transparente sus resultados y premiando el mismo.

En el ámbito local, se ha dictado la Ordenanza 20.532 y su Decreto Reglamentario 1.630/17 del Partido de General Pueyrredon, que tienen como objeto promover que empresas, comercios e instituciones incorporen acciones de RSE a su misión, objetivos y/o plan de trabajo. Se propone respecto a esto que desde la Unidad de Gestión así como desde la Comisión de Acompañamiento,

Vinculación y Promoción creadas por dicho decreto en el ámbito de la Secretaría de Desarrollo Productivo, se fomente y promueva la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y acciones de RSE a adoptar por las empresas, incorporando la igualdad de género como principio rector dentro de dicha reglamentación así como la perspectiva de género como eje transversal a desarrollar junto a la salud y la educación.

Bibliografía

- Actis Di Pasquale, E. y Aspiazu, E. (2003, 3 de julio). La persistencia de las brechas de género en el mercado laboral argentino. Algunas reflexiones para el debate, *UNICEN Divulga*. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/1867/1/01470.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales* (2a. ed.). Bilbao: Desclee Brouwer.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: CCE. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- Consejo de Europa. (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming* (EG-S-MS). *Serie Documentos*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (28).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). *Pacto de San José de Costa Rica*. Ley 23.054, 1 de marzo de 1984. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres. La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*. Madrid: CIDH, OEA. (OEA Documentos Oficiales, 59). Recuperado de <http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/mujeresdesc2011.pdf>
- Crovi, L. D. (2007). La responsabilidad social empresaria. El Sector productivo junto a la economía social. Comunicación presentada en el *X Congreso Argentino de Derecho Societario y VI Congreso Iberoamericano de Derecho societario y de la Empresa*. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
- Hostschild, A. (1998). *The second shift*. Nueva York: Viking.
- IAE Business School. (2016, 14 febrero). *Conciliación familia y empresa: un nuevo pacto es posible*. Recuperado de <http://www.austral.edu.ar/contenido/2016/04/conciliacion-familia-y-empresa-un-nuevo-pacto-es-posible/>
- Kliksberg, B. (s. f.). *Hacia un nuevo paradigma en responsabilidad social empresarial*. Recuperado de <http://www.codigor.com.ar/Hacia%20Un%20Nuevo%20Paradigma.pdf>

- Kliksberg, B. (2011, 9 octubre). ¿Cómo enfrentar la pobreza y la desigualdad? *Página 12*, (Suplemento especial). Recuperado de http://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/bernardo_kliksberg/2-por_que_la_actual_crisis_economica_mundial.pdf
- Kliksberg, B. (2016). Responsabilidad social empresarial: ¿moda o demanda social? Recuperado de http://www.econo.unlp.edu.ar/uploads/docs/responsabilidad_social_empresaria_moda_o_demanda_social_bernardo_kliksberg.%20B.%20Kliksberg.pdf
- Lanari, M. E. y Actis Di Pasquale, E. (2008). Un avance en las políticas de empleo en Argentina desde lo focal al “mainstreaming” de género. In Yamine Delgado de Smith y María Cristina González, (Eds.), *Mujeres en el Mundo: migración, género, trabajo, historia, arte y política* (pp. 25-42). Valencia: LAINET. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/1048/1/00537.pdf>
- Ley 23.179, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 8 de mayo de 1985. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>
- Ley 23.849, *Convención sobre los derechos del niño*, 27 de septiembre de 1990. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/249/norma.htm>
- Ley 23.451, *Convenio internacional sobre trabajadores con responsabilidades familiares*, 29 de octubre de 1986. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do%3Bjsessionid=CEC7040A56DEF5908B42DF93AD011E4?id=22030>
- Mercer. (2017). *Encuesta total de remuneración. Cuando las mujeres prosperan*. Recuperado de <https://www.imercer.com/products/latsr-SP.aspx>
- Norma Internacional ISO 26.000. (noviembre 2010). *Responsabilidad social*.
- NU. CEPAL y UNICEF. (2012). Cuidado infantil y licencias parentales. *Desafíos. Boletín de la infancia y la adolescencia*, (12).
- Municipalidad del Partido de General Pueyrredon. (2001). *Ordenanza 20.532. Programa de fomento de la responsabilidad social empresaria*.
- Organización de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución ONU 34/82*, 18 de diciembre de 1979. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (1989). *Convención sobre los derechos del niño. Asamblea General de la ONU*, 20 de noviembre de 1989. Recuperado de <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1995). *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing.
- Organización de las Naciones Unidas, Consejo Económico y Social. (2017). *Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Informe del Secretario General*. Recuperado de <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/secretary-general-sdg-report-2017--ES.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas (2016). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. 17 objetivos para transformar nuestro mundo*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino. Avance global*. Ginebra: OIT. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*. Ginebra: OIT, Consejo de Administración. Recuperado de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295_MNE_2_1_span.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Convenio 156 y Recomendación 165*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165
- Roitstein, F. (2004). La responsabilidad social empresarial en Argentina. Tendencias y oportunidades. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, (32), 5-28.
- Romero, A. M. (2010). *Norma Internacional ISO 26.000:2010 Guía de responsabilidad social*. Recuperado de <https://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>
- Wainerman, C. (2005). *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires: Lummiere.