

Programas de Integridad con perspectiva de género

¿De qué hablamos cuando nos referimos a los Programas de Integridad?, ¿Por qué resuenan hoy en día y son cada vez más los entornos —sean éstos públicos, privados o sociedad civil— que los desarrollan en miras de combatir la corrupción?, ¿A qué nos referimos cuando hablamos de integridad y por qué podemos relacionarla con un desarrollo sostenible, especialmente con los derechos humanos? Mediante el presente artículo, buscaré responder propongo algunas respuestas a las presentes preguntas.

Antes de adentrarme en los Programas de Integridad es pertinente destinar algunas líneas a la integridad per se. A priori, se la suele comprender de dos formas.

Ahora sí, cobra relevancia definir a los Programas de Integridad/ Compliance. Sencillamente, podemos decir que se trata de un conjunto de políticas y procedimientos que una organización determina para prevenir, mitigar o reducir conductas indebidas, como es la corrupción. Como ya se ha dicho, la República Argentina los incorpora en la Ley N° 27.401/2017 y establece su obligatoriedad sólo para las empresas que contraten con el Estado Nacional y a partir de determinados montos. Sin embargo, hoy en día es una buena práctica y estrategia de negocio sostenible contar con estos Programas (por ejemplo mediante el desarrollo de Políticas Anticorrupción, Derechos Humanos, Estándares Laborales y Ambientales) y además, son muchas las empresas argentinas con sede en el exterior que cuentan con Programas de Compliance, por la jurisdicción que poseen otros países mediante sus leyes de responsabilidad penal.

Así, también creo importante definir a la corrupción ya que, como se ha dicho los Programas de Compliance buscan evitar o reducir conductas indebidas como es la corrupción. Siguiendo a Transparencia Internacional, se trata del abuso de poder para beneficio propio. (Transparencia Internacional. “Guía de Lenguaje Claro sobre Lucha contra la Corrupción”, consultado en abril 2024). Si tuviéramos que pensar brevemente en los costos de la corrupción, lo primero que me resuena es la idea de que existe un desvío de dinero que no es invertido en la sociedad, teniendo en cuenta los compromisos asumidos y la confianza que deposita el pueblo en sus representantes.

Primero, como una síntesis de todo comportamiento ético deseable en las personas que ocupan puestos de liderazgo, y segundo, como sinónimo de Compliance. Entonces, podemos determinar que los Programas de Integridad eficaces pueden prevenir la atribución de responsabilidad penal de las empresas por delitos, de corrupción (según la Ley N° 27.401/2017 de Responsabilidad Penal para las Personas Jurídicas) (María Marta Preziosa. “La Integridad en Tres Relatos. Ensayo sobre Ética Profesional”,

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/eticaycine/article/view/40638/40777>).

Asimismo, siguiendo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es preciso agregar que se “recomienda se confeccionen políticas que afecten el comportamiento de las empresas en su relación con el Estado” (OCDE. “Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública”, : <https://www.oecd.org/latin-america/paises/argentina/>)



María Bladimirsquy*

*María Bladimirsquy es Abogada egresada con Medalla de Honor de la Facultad de Derechos de la Universidad de Buenos Aires (Promedio General: 8,26), diplomada de la Diplomatura en Igualdad y No Discriminación (Facultad de Derecho, UBA). Es ayudante en la materia “Derechos Humanos y Garantías” en UBA e integrante de la Clínica de DIDH del CDH de la UBA. Integra el Ala G100: Integridad, Compliance & Globalización.

Desde la perspectiva privada, cuando las empresas se ven envueltas en causas de corrupción, existen costos reputacionales para las compañías los cuales requieren de años para remediar. Haciendo un enfoque en los Estados, debilita el funcionamiento de todas las instituciones públicas. Personalmente, pienso que esto se debe a que el presupuesto afectado por las prácticas corruptas, genera gastos a nivel social (por ejemplo no se invierte el dinero que se debería en acceso a derechos humanos básicos, como a la salud, educación y el cual podría ser invertido en medidas afirmativas tendientes a combatir la desigualdad de género).

Ahora bien, retomando con la ley argentina, existen elementos obligatorios y otros que no lo son al momento de constituir un Programa de Integridad. En cuanto a los primeros de ellos, se encuentran los Códigos de Ética y políticas de integridad; la integridad que debe caracterizar a las licitaciones públicas y el relacionamiento con dicho sector, y la capacitación periódica del Programa. Respecto a los contenidos no obligatorios, se encuentran: el apoyo del alto nivel de las organizaciones al Programa; los canales internos de denuncia; la protección a las personas denunciantes; la investigación interna; la debida diligencia hacia terceras partes y la debida diligencia en procesos de transformación societaria; una persona responsable interna del Programa; el análisis periódico de riesgos; el monitoreo y evaluación continua del Programa y el cumplimiento con las exigencias reglamentarias.

Mencionados los elementos de un Programa de Integridad, creo importante pensar cómo pueden ser diseñados con una perspectiva de género. Así, podríamos establecer que dicha organización contribuye con el Objetivo de Desarrollo Sostenible n° 5 —igualdad de género—, compromiso que debe ser asumido por todos los sectores. A priori, todos los elementos que constituyen un Programa de Compliance pueden ser diseñados con una perspectiva de género. No obstante, creo que podríamos centrarnos en tres de ellos.

1. Código de ética/conducta. Se trata de un medio de expresión de normas y valores con los que se identifica la organización: respeto, integridad, honor, ética, igualdad de género y diversidad, dignidad, prohibición de discriminación, tolerancia cero a la violencia de género y a cualquier acto de abuso o acoso, suelen ser algunos de ellos.

En este sentido, cobran suma relevancia el compromiso de las organizaciones en el respeto por los tratados en esta materia, como la CEDAW (por sus siglas en inglés), "Convención De Belém Do Pará", el Convenio N° 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el ámbito laboral. Todos ellos, deben ser interpretados en el marco de los Principios de Yogyakarta.

Asimismo, se pueden diseñar y ejecutar medidas concretas para transversalizar la perspectiva de género, por ejemplo mediante el lenguaje desagregado en cuanto al género, inclusivo y no sexista, para alcanzar así cambios subjetivos e institucionales y de poder a nivel interno de las organizaciones. Por ejemplo, en lugar de decir "los trabajadores", se puede reemplazar por "las personas trabajadoras"; "los funcionarios públicos", por "el funcionariado público". Se trata de cambios culturales y paulatinos hacia adentro de las organizaciones, que requieren de espacios de consenso como parte de una política y perspectiva de derechos humanos, para generar cambios reflexivos y acordes a los valores de la organización.

2. Capacitaciones periódicas. La efectiva implementación de la perspectiva de género requiere de una capacitación a todas las personas colaboradoras. Para que los Programas de Integridad tengan perspectiva de género, es necesario que sean desarrolladas especialmente sobre los sesgos de género. Es decir, que traten la reproducción de prejuicios en esta materia, típicos de una sociedad patriarcal. Por ejemplo, asumir que las mujeres cuidan a sus hijas/os y los hombres trabajan.

De igual manera, creo fundamentales las capacitaciones sobre violencia de género, y prevención de violencia y acoso en los ambientes laborales, sugiriendo una periodicidad mínima. Por ejemplo, en el momento de inducción a las personas que se incorporan a la organización; una capacitación anual con objetivos específicos en la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo organizacional y formación específica a jefaturas, gerencias y líderes de equipos.

3. Canal interno de denuncias. Deben asegurar confidencialidad, anonimato, evitar represalias, revictimización, tener tolerancia cero a violencia y en caso de cambios estructurales sean requeridos, deben recaer en el agresor.

4. Apoyo de la Alta Dirección/Tone from the Top. Es importante que las personas que ocupan puestos de liderazgo sean fuente de inspiración para el resto de las personas colaboradoras. Una buena práctica es manifestar de manera expresa en el Código de Ética la intolerancia a ningún tipo de violencia y que esté firmado por la autoridad máxima de la organización.

Como conclusión, los Programas de Integridad permiten prevenir, detectar y mitigar situaciones que no deben ser aceptadas ni normalizadas. Para alcanzar una verdadera transformación cultural, es necesario pensar el entorno laboral con perspectiva de género.



Los Programas de Integridad permiten prevenir, detectar y mitigar situaciones que no deben ser aceptadas ni normalizadas. Para alcanzar una verdadera transformación cultural, es necesario pensar el entorno laboral con perspectiva de género.