



EL ÁMBITO LABORAL SIGUE SIENDO, HOY EN DÍA, UN ESPACIO DONDE SE MANIFIESTAN LA DISCRIMINACIÓN Y LA INEQUIDAD DE GÉNERO. PARA ABORDAR INTEGRALMENTE ESTA PROBLEMÁTICA ES NECESARIA LA EXISTENCIA DE UN MARCO LEGAL PROPICIO. A CONTINUACIÓN, UN REPASO POR LOS AVANCES MÁS SIGNIFICATIVOS DE LOS ÚLTIMOS AÑOS.

EL ACUERDO COMO INSTRUMENTO FUNDAMENTAL PARA LA LUCHA CONTRA LA INEQUIDAD



por **MARÍA FLORENCIA NATALE**
*Lic. en Psicología. Coordinadora de
Igualdad de Oportunidades y de
Trato en la Secretaría de Gabinete de
Ministros -Secretaría Técnica de la CIOT*

Cualquier manifestación de discriminación o inequidad conlleva un acto de violencia. En lo que al ámbito laboral respecta, a lo largo de la historia, la misma no ofrece dudas acerca de la persistencia de diferentes muestras de la discriminación y la inequidad entre ambos géneros.

“En las sociedades de nuestro mundo occidental, altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ningún tribunal”, expresó hace algún tiempo Heinz Leymann, escritor experto en el tema.

Aunque es cierto que los hombres también padecen violencia en sus ámbitos de trabajo, las mujeres son la principal víctima. El organismo tripartito mundial indicó que según cifras de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre el 40 y el 50 por ciento de las mujeres en la Unión Europea (UE) padecen de propuestas sexuales indeseadas, contacto físico, insinuaciones verbales u otras formas de acoso sexual en el lugar de trabajo y, en el Asia-Pacífico, la incidencia es de entre 30 y 40 por ciento. En Australia, según la Comisión de Derechos Humanos, el 25 por ciento de las mujeres fueron acosadas sexualmente.

La OIT se refiere a los actos más graves contra el género femenino, sin embargo existen además muchos otros tipos de discriminación y violencia en el ámbito laboral que están invisibilizados, pero no por ocultos dejan de afectar la salud de trabajadoras y

trabajadores, degradando la dignidad y la calidad de las relaciones laborales.

En el Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), que sistematiza situaciones de psicoterror, se menciona las consecuencias más frecuentes padecidas por las mujeres al ser víctimas de violencia en sus lugares de trabajo: reducción de las posibilidades de comunicarse adecuadamente con otros, imposibilidad de que la víctima pueda tener contactos sociales fluidos, grave disminución de la autoestima y depresión, afectando no sólo la reducción de la empleabilidad mediante la desacreditación profesional sino sus vínculos personales, llegando a traer alteraciones en su salud física.

La inequidad de género supone responsabilidades tanto públicas como privadas, pero en la tarea de luchar contra ella algunas instituciones poseen un papel central por representar un dispositivo fundamental para el cambio.

Los Estados, encargados de gobernar, tienen el deber de actuar con la debida rapidez y presteza frente a las violaciones de los derechos y combatir tales situaciones por todos los medios disponibles, siendo su responsabilidad indelegable.

Ahora bien, existe un caso de extrema gravedad en lo que al ejercicio de la violencia respecta: cuando la conducta de este tipo es perpetrada por quienes tienen la responsabilidad de velar por sus derechos y sus garantías.

Que el que ejerce la violencia sea quien tiene que protegernos

La OIT se refiere a los actos más graves contra el género femenino; sin embargo, existen además muchos otros tipos de discriminación y violencia en el ámbito laboral que están invisibilizados, pero no por ocultos dejan de afectar la salud de trabajadoras y trabajadores, degradando la dignidad y la calidad de las relaciones laborales.



conlleva consecuencias superlativamente nefastas, en tanto sus efectos no sólo se observan en la/s víctima/s, quienes quedarían completamente desprotegidas, sino en la sociedad toda por constituir los funcionarios un modelo en el cual debiera verse reflejada.

Conscientes de la necesidad de erradicar estas conductas, y de que todo lo que no se da naturalmente hay que provocarlo, el Estado nacional desarrolla desde hace muchos años una política activa para la inclusión de estas temáticas en la agenda pública. Formamos parte de un gobierno que es consciente de que para tratar seriamente la problemática de la inequidad laboral para con las mujeres es necesario abordarla integralmente y que para comenzar a dar pasos sólidos es necesaria la existencia de un marco legal propicio.

Convencidos de que si no se brega por el alcance de la equidad de las mujeres en su vida personal jamás podremos vislumbrar su igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de trabajo, la ley de asignación universal por hijo constituye un avance en ese sentido, del mismo modo que en lo estrictamente laboral

lo hace la legislación que obliga a formalizar a las trabajadoras domésticas.

En materia de violencia de género, y bajo la misma lógica de abordarla, resulta imposible no destacar que el 11 de marzo de 2009 fue sancionada una ley de suma relevancia en nuestro país, denominada “de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”. La misma tiene por objeto promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; el acceso a la Justicia y la asistencia integral de las mujeres que padecen violencia.

La ley, además de proteger al género femenino de la violencia laboral, a la cual aborda en su artículo seis, concibe la mayoría de las otras modalidades en que los abusos se manifiestan, considerando los diferentes ámbitos, tanto público como privado, y quedando específicamente comprendida la violencia doméstica, la institucional, la violencia contra la libertad reproductiva, la obstétrica y la mediática.

Otro aspecto relevante de esta normativa lo constituye a mi entender el modo en que fue reglamentada: dada la importancia que implica el diseño de políticas públicas efectivas es que fueron convocados para realizar su aporte cada uno de los ministerios y secretarías pertenecientes al Poder Ejecutivo nacional involucradas en la temática.

En lo respectivo a la propuesta, se acordó en abordar la tarea teniendo en cuenta la remoción de los patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género, considerando ejes imprescindibles tales como la transversalidad y multiculturalidad.

El trabajo de este grupo fue complementado con la participación de integrantes de la sociedad civil, unidades académicas, medios de comunicación, personas con antecedentes en la materia del ámbito internacional y las organizaciones sindicales. La pluralidad de integrantes permitió, además de precisar conceptos relativos a las particulares incumbencias, examinar la violencia contra las mujeres desde diversos enfoques, brindando la experiencia de cada uno de sus miembros en sus respectivos ámbitos de trabajo.

Todas estas normativas han sido de un inmenso valor para las mujeres de nuestro país, pero para la erradicación de la violencia laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en la administración pública nacional, la herramienta fundamental de mejora ha sido, sin lugar a dudas, la posibilidad de poder poner en funcionamiento la negociación colectiva. A través de ella se pudieron firmar convenios que plasman las condiciones laborales necesarias con todos los actores involucrados

en ellas: el Estado y quienes representan a los trabajadores y trabajadoras, las entidades gremiales.

Todo esto fue posible porque el horizonte estaba claro: restituir lo público a finalidades colectivas, yendo más allá de lo enunciativo/exclamativo. Ya no se trata solamente de crear normas de modo participativo y democrático, sino de llevar estos principios a su pleno ejercicio.

A partir de estos convenios colectivos, los representantes de todos los trabajadores y las trabajadoras acuerdan con el Estado empleador el marco jurídico que regirá las relaciones laborales en la administración pública nacional, reflejando la visión de que solamente a través de las decisiones compartidas es posible construir un Estado más fuerte, capaz de hacer de la Argentina un país más justo.

Ahora bien, en el caso del decreto 214/06 que mencionaremos a continuación, se avanzó un paso más en el camino del alcance de un acuerdo democrático. En el mismo, las organizaciones gremiales no sólo se constituyen en actores de la normativa institucional siendo parte de quienes deciden las líneas de cada uno de los artículos que la conforman, sino que además son protagonistas de todos los pasos que constituyen su implementación.



Para alcanzar una sociedad equitativa se necesita de un cambio cultural, pero la cultura también se cambia, y el Estado es un instrumento fundamental para ello.

La negociación colectiva como expresión del fortalecimiento del diálogo es un camino necesario para alcanzarlo ya que consolida la construcción de consensos y la búsqueda de intereses u objetivos comunes. Tal como la describe la Organización Internacional del Trabajo, “la negociación colectiva es el instrumento vital y condición *sine qua non* en un sistema de competencias laborales; donde se niegue esta posibilidad, no se podrá hablar de construcción social, ni de nueva cultura del trabajo”.

En nuestro país, la ley de negociación colectiva para el sector público data del año 1992, en 1998 se firma el Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional y por primera vez en acuerdo con los dos sindicatos mayoritarios, incorporamos, entre otras, la temática de la violencia laboral y la violencia de género bajo un título específico de “Igualdad de oportunidades y de trato”.

Cuando hablamos de igualdad de oportunidades y de trato, y políticas de género, hablamos de relaciones de género, es decir, de hombres y mujeres, de paridad y equidad. La misma no es igualdad, sino respeto por las diferencias, y que esas diferencias no produzcan asimetrías o desigualdades automáticas por el solo hecho de ser diferencias.

Esto implica un cambio profundo de la visión de la importancia de estas políticas, un cambio de actitud y de compromiso, que conlleva un cambio en las pautas de convivencia, en las relaciones de poder y en las relaciones laborales.

En la actualidad contamos con el segundo Convenio Colectivo de Trabajo (decreto 214/06) que contiene cláusulas innovadoras que han marcado un importante avance en esta problemática.

Algunos aspectos a resaltar de este decreto son:

- 1.** Se articulan en un prólogo los objetivos a alcanzar con la puesta en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, fijándose como meta primordial profundizar relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de igualdad de oportunidades y de trato.
- 2.** Se realiza la inclusión de la conceptualización y sanción de la violencia laboral en cualquiera de sus formas, y también su inclusión en el capítulo de deberes, obligaciones y prohibiciones, considerando la sanción de la misma como falta grave.
- 3.** Garantiza los principios enunciados en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y para ello se adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, sea de manera directa o indirecta, y convienen en promover la equidad de género en el empleo público como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.
- 4.** Se visibilizó en las “Disposiciones generales”, como parte activa del principio de igualdad de oportunidades y de trato:
 - ▶ La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por igual trabajo o similar en términos generales, por trabajo clasificado como equivalente y por trabajo de igual valor. De esta manera se explicita el alcance interpretativo de la consigna “igual salario por igual trabajo”.
 - ▶ La utilización de lenguaje en género masculino como no restrictiva del sexo femenino, llamado comúnmente lenguaje no

sexista. Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género a fin de evitar la sobrecarga gráfica representan siempre a hombres y mujeres.

► Se establecen mecanismos para garantizar la equidad de género en la selección de personal, en la carrera administrativa y en el acceso a la capacitación.

► Se incluyen en los órganos de selección cláusulas que garantizan que en ningún caso los mismos podrán estar integrados por más del sesenta por ciento de integrantes de un mismo sexo. Se elimina la especificidad del “cupó femenino” ampliando el concepto.

5. Se definió la violencia laboral en un sentido abarcativo:

“...esta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero.” bajo las posibles formas de discriminación por género, maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual u homofóbico.

6. A través de comisiones paritarias conformadas por el Estado empleador y los dos sindicatos mayoritarios, Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), se busca garantizar que todos los trabajadores que conforman la Administración Pública Nacional (APN) puedan desarrollar sus actividades en un ambiente digno, con los instrumentos necesarios para llevar a cabo su labor, donde tanto el ingreso como el desarrollo de su carrera estén signados por la

equidad, la no discriminación y la no violencia.

Estas son: la CYMAT (Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), la COPIC (Comisión Permanente de Interpretación de Carrera) y la **Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)** y sus delegaciones.

Desde estas comisiones se están realizando acciones de difusión de los convenios colectivos, así como de capacitación tanto con los trabajadores y trabajadoras como con los representantes paritarios.

Se llevan a cabo también acciones de formación específica para los directivos con personal a cargo, así como actividades de concientización y prevención.

Con respecto a la CIOT específicamente, sus ejes centrales de trabajo son la violencia de género, la violencia laboral y la discapacidad.

Se estableció que la misma contará con una delegación en cada jurisdicción o ente descentralizado con la misión del desarrollo y monitoreo de estas políticas, y se establecieron procedimientos



tos para realizar denuncias y ocuparse de la elevación y seguimiento de cada caso. Actualmente contamos con 35 delegaciones en funcionamiento.

Su trabajo se articula además con el de la CYMAT, propiciándose la detección y solución de los riesgos psicosociales producidos en la relación con el trabajo.

Estamos en un momento de desarrollo y consolidación de estos espacios, trabajando fuertemente en el fortalecimiento continuo del compromiso entre las partes y con las áreas de Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Capacitación y Sumarios.

Desde nuestro trabajo de la CIOT, nos proponemos ambiciosamente convertir a la igualdad de oportunidades y de trato en un comportamiento habitual y cotidiano que exceda el comportamiento dentro de la administración pública, y transforme a sus integrantes. Somos conscientes de que para alcanzar una sociedad equitativa se necesita de un cambio cultural, pero la cultura también se cambia, y el Estado es un instrumento fundamental para ello.

En lo que al ámbito laboral respecta, a lo largo de la historia, la misma no ofrece dudas acerca de la persistencia de diferentes muestras de la discriminación y la inequidad entre ambos géneros.

