MANUAL PARA

REFERENTES y DELEGADES CIOT

Herramientas para la promoción de la igualdad, la prevención de las violencias y la defensa de los derechos laborales

ATE CAPITAL

1. PRESENTACIÓN: LA VIOLENCIA LABORAL TAMBIÉN ES POLÍTICA

Desde la asunción del gobierno de Javier Milei, las trabajadoras y los trabajadores del Estado atravesamos un proceso de ajuste, despidos, reducción de estructuras, pérdida salarial e incertidumbre laboral. Este escenario no solo afecta nuestras condiciones materiales de trabajo: también impacta en los vínculos laborales, en la organización colectiva y en el ejercicio de nuestros derechos.

La estigmatización de les trabajadores estatales, el debilitamiento de los organismos públicos, la incertidumbre sobre la continuidad laboral y las prácticas de disciplinamiento constituyen un contexto que debe ser analizado también desde la perspectiva de las violencias laborales e institucionales.

En los organismos públicos, estas situaciones pueden expresarse mediante amenazas, hostigamiento, aislamiento, retiro injustificado de tareas, descalificaciones, persecución sindical, abuso de autoridad y discriminación.

No toda decisión administrativa constituye por sí misma una situación de violencia laboral. Sin embargo, es fundamental poder reconocer aquellas prácticas que, por su reiteración, intencionalidad o efectos, vulneran la dignidad, la integridad y los derechos de quienes trabajan en el Estado.

Frente a este escenario, la CIOT constituye una herramienta fundamental para promover ámbitos laborales libres de violencia y discriminación, fortalecer la igualdad de oportunidades y garantizar espacios institucionales de escucha y acompañamiento.

Desde ATE Capital entendemos que la defensa de los derechos laborales no puede separarse de la organización sindical. La prevención y el abordaje de las violencias requieren compromiso colectivo, solidaridad y participación de les trabajadores.

Frente a la violencia laboral y política, más organización sindical. Frente al miedo, solidaridad. Frente a la discriminación, igualdad y defensa colectiva de derechos.

2. EL CONTEXTO POLÍTICO Y LA VIOLENCIA LABORAL DURANTE EL GOBIERNO DE JAVIER MILEI

El ajuste sobre el Estado tiene consecuencias concretas en las condiciones de trabajo: reducción de equipos, sobrecarga de tareas, incertidumbre, pérdida de espacios de participación y debilitamiento de las políticas públicas.

En este contexto, resulta necesario prestar atención a las distintas formas en que puede manifestarse la violencia laboral:

/ Despidos y amenazas vinculadas al disciplinamiento de les trabajadores.
/ Retiro arbitrario de funciones o tareas.
/ Aislamiento y exclusión de los espacios de trabajo.
/ Hostigamiento y descalificación.
/ Persecución por actividad o participación sindical.
/ Abuso de las relaciones jerárquicas.
/ Discriminación y vulneración de derechos.

La organización sindical cumple un papel central en la identificación de estas situaciones, en la defensa de los derechos y en la construcción de ámbitos laborales respetuosos.

3. ¿QUÉ ES LA CIOT? MARCO NORMATIVO Y OBJETIVOS

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) es un ámbito paritario de la Administración Pública Nacional destinado a promover la igualdad de oportunidades y de trato, prevenir la discriminación y contribuir a la erradicación de la violencia laboral.

Su funcionamiento se encuentra establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto 214/2006.

Entre sus objetivos se encuentran:

/ Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato.
/ Promover la no discriminación.
/ Prevenir y abordar situaciones de violencia laboral.
/ Promover condiciones de trabajo dignas y respetuosas.
/ Impulsar acciones de sensibilización y capacitación.
/ Contribuir a la protección de los derechos de les trabajadores.

Marco normativo de referencia

/ Decreto 214/2006: Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
/ Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
/ Ley 23.592: Actos discriminatorios.
/ Ley 26.485: Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
/ Ley 26.743: Identidad de género.
/ Ley 27.636: Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero.

4. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA CIOT

La CIOT tiene una conformación paritaria, con representación del Estado empleador y de las organizaciones sindicales.

El Convenio Colectivo General establece la conformación de la Comisión central y la posibilidad de constituir delegaciones en los organismos y jurisdicciones.

La representación sindical permite incorporar la perspectiva de les trabajadores, identificar problemáticas y promover acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato.

La participación de ATE en estos espacios resulta fundamental para sostener una mirada colectiva y una defensa efectiva de los derechos laborales.

5. EL ROL DEL REFERENTE SINDICAL

Les referentes sindicales de CIOT cumplen un papel fundamental como representantes de les trabajadores y como articuladores entre las situaciones que ocurren en los organismos y las herramientas institucionales disponibles.

Su función comprende:

/ Difundir los objetivos y las funciones de la CIOT.
/ Promover la participación de les trabajadores.
/ Identificar situaciones de violencia laboral y discriminación.
/ Escuchar y orientar a quienes se acercan.
/ Informar sobre los mecanismos institucionales disponibles.
/ Acompañar a les trabajadores durante los procedimientos correspondientes.
/ Articular con delegades sindicales y con las distintas secretarías de ATE Capital.
/ Promover espacios de sensibilización y prevención.

El referente no reemplaza a profesionales de la salud, asesoramiento jurídico ni autoridades administrativas. Su función es escuchar, orientar, acompañar y facilitar el acceso a los canales correspondientes.

6. IDENTIFICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS LABORALES Y LA DISCRIMINACIÓN

La violencia laboral puede manifestarse de distintas maneras y afectar la dignidad, la integridad y las condiciones de trabajo.

Violencia psicológica

/ Hostigamiento y humillaciones.
/ Descalificaciones reiteradas.
/ Amenazas e intimidaciones.
/ Aislamiento deliberado.
/ Desvalorización del trabajo realizado.

Violencia institucional

/ Retiro injustificado de funciones.
/ Obstaculización del desempeño laboral.
/ Uso arbitrario de la jerarquía.
/ Prácticas de disciplinamiento.
/ Sobrecarga de tareas como forma de hostigamiento.

Discriminación

/ Trato desigual por razones de género, identidad de género u orientación sexual.
/ Discriminación por discapacidad.
/ Discriminación por edad, nacionalidad, origen social o cualquier otra condición protegida.
/ Obstáculos al ejercicio de derechos laborales por motivos discriminatorios.

Violencia por razones de género

Incluye conductas, prácticas y acciones que afectan la dignidad y los derechos de las personas por motivos de género, tanto en el ámbito laboral como en sus relaciones interpersonales.

7. CÓMO ACTUAR ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN

Cuando una persona se acerca a la CIOT para plantear una situación, es importante generar un espacio de escucha y confianza.

/ Escuchar sin juzgar. Permitir que la persona relate lo sucedido sin interrupciones ni cuestionamientos.
/ Identificar la situación. Reconocer los hechos, el contexto y las personas involucradas.
/ Orientar. Explicar las herramientas institucionales y sindicales disponibles.
/ Acompañar. Facilitar el acceso a los canales correspondientes y evitar que la persona atraviese el proceso en soledad.

/ Resguardar la información. Proteger la identidad y la privacidad de quienes intervienen.
/ Articular. Coordinar con las áreas sindicales y profesionales que puedan brindar acompañamiento específico.

Es importante evitar la revictimización, no minimizar los hechos y no generar expectativas que no puedan garantizarse.

8. RECEPCIÓN DE DENUNCIAS Y CONFIDENCIALIDAD

El Convenio Colectivo General contempla procedimientos para la recepción y el tratamiento de denuncias vinculadas con situaciones de violencia laboral y discriminación.

La intervención debe respetar los principios de:

/ Confidencialidad.
/ Discreción.
/ Imparcialidad.
/ Celeridad.
/ Respeto por la persona denunciante.
/ Protección frente a posibles represalias.

Les referentes deben conocer los mecanismos institucionales y orientar a quienes deseen iniciar una presentación formal.

La CIOT no debe realizar investigaciones informales ni sustituir los procedimientos administrativos correspondientes.

9. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad de oportunidades y de trato implica garantizar que todas las personas puedan desarrollar su trabajo en condiciones dignas, sin discriminación ni exclusiones.

Esto requiere promover:

/ Igualdad de género.
/ Respeto por la identidad de género y la diversidad.
/ Accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad.
/ Igualdad en el acceso a oportunidades de formación y desarrollo laboral.
/ Respeto por las distintas identidades, trayectorias y condiciones personales.
/ Eliminación de barreras y prácticas discriminatorias.

La CIOT debe contribuir a identificar desigualdades y promover transformaciones institucionales que garanticen derechos.

10. CÓMO CONSTRUIR UNA MESA CIOT EN EL ORGANISMO

La conformación de una Mesa CIOT en cada organismo permite acercar esta herramienta a les trabajadores y fortalecer la prevención y el abordaje de situaciones de violencia y discriminación.

Para su constitución resulta necesario:

/ Identificar la representación del Estado empleador.
/ Designar representantes sindicales.
/ Solicitar formalmente la apertura o constitución de la delegación.
/ Promover la participación de las organizaciones sindicales con representación.
/ Garantizar canales de comunicación y acceso para les trabajadores.

La existencia de una Mesa CIOT activa permite visibilizar problemáticas, fortalecer la participación y construir respuestas institucionales.

11. HERRAMIENTAS PRÁCTICAS Y MODELOS DE NOTAS

Modelo de nota para solicitar la apertura de una Mesa CIOT

A la autoridad competente:Por medio de la presente, solicitamos la constitución de la Delegación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) en el ámbito de este organismo, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto 214/2006.Consideramos fundamental contar con este espacio paritario para promover la igualdad de oportunidades y de trato, prevenir situaciones de violencia laboral y discriminación y garantizar herramientas de escucha, orientación y acompañamiento para les trabajadores.Asimismo, solicitamos que se arbitren los medios necesarios para la designación de representantes y la puesta en funcionamiento de la Delegación.Sin otro particular, saludamos atentamente.

Registro de intervenciones

Se recomienda llevar un registro interno y reservado de las consultas e intervenciones realizadas, evitando incorporar información personal innecesaria y resguardando estrictamente la confidencialidad.

12. ARTICULACIÓN CON ATE CAPITAL

Las delegaciones CIOT deben funcionar en articulación con la organización sindical para fortalecer la defensa integral de les trabajadores.

La articulación con las delegaciones, la Secretaría de Convenios Colectivos y las áreas de Género y Diversidad permite:

/ Compartir herramientas y criterios de intervención.
/ Fortalecer el acompañamiento sindical.
/ Identificar problemáticas comunes.
/ Promover acciones de prevención y sensibilización.
/ Construir respuestas colectivas frente a situaciones de violencia y discriminación.

La CIOT no reemplaza la organización sindical: es una herramienta que debe fortalecerse desde ella.

13. PRINCIPIOS PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

Toda intervención debe sostenerse sobre los siguientes principios:

/ Escucha: reconocer y respetar la palabra de quien se acerca.
/ Confidencialidad: proteger la información personal.
/ No revictimización: evitar cuestionamientos o prácticas que profundicen el daño.
/ Acompañamiento: garantizar que les trabajadores no atraviesen estas situaciones en soledad.
/ Perspectiva de derechos: reconocer las desigualdades y relaciones de poder.
/ Organización colectiva: fortalecer las herramientas sindicales para la defensa de derechos.

14. ANEXOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA

Se podrán incorporar como anexos:

/ Convenio Colectivo de Trabajo General, Decreto 214/2006.
/ Convenio 190 de la OIT.
/ Modelo de nota para apertura de Mesa CIOT.
/ Modelo de nota para designación de representantes.
/ Modelo de Protocolo de prevención y abordaje de situaciones de violencia laboral.
/ Materiales de sensibilización y prevención elaborados por ATE Capital.

Frente a las violencias, más organización

En un contexto de ajuste, incertidumbre y transformación de las relaciones laborales en el Estado, fortalecer la CIOT es también fortalecer nuestra capacidad de organización y defensa colectiva.

No queremos que el miedo, el silencio y el aislamiento sean las respuestas frente a la violencia laboral.
La CIOT tiene que estar donde están les trabajadores: escuchando, previniendo, acompañando y defendiendo derechos.
Frente a la violencia laboral y política, nos organizamos. Frente al miedo, solidaridad.