

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

| | |
|---|--|
| Nombre o título de la experiencia | La inclusión de una política de Igualdad de Oportunidades y de Trato, en la negociación e implementación, del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional en la República Argentina |
| Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i> | En el ámbito del Sector público nacional, en la República Argentina |
| Web | www.upcndigital.org www.sgp.gov.ar (comisiones paritarias) (CIOT) |
| Entidad o Institución responsable de la Experiencia | Union del Personal Civil de la Nacion |
| Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia | Karina Trivisonno, Secretaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato, Seccional Capital y Empleados Publicos Nacionales . |
| Correo electrónico y teléfono | Upcnigualdad@infovia.com.ar |

SÍNTESIS:

| | |
|--|---|
| Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i> | Nuestra Organización desarrolla desde 1984, una activa política para hacer efectiva la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral y sindical, siendo este uno de sus fines gremiales y teniendo en su comisión directiva una secretaria de igualdad de oportunidades y de trato. También, nuestra Organización es pionera en la inclusión de la igualdad de oportunidades y de trato en la negociación colectiva, llegando así al año 2010 con un convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público Nacional, que contiene cláusulas innovadoras para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. |
| Tema <i>que aborda la experiencia</i> | La inclusión de una política de igualdad de oportunidades y de trato en el convenio colectivo de trabajo para la administración pública nacional, con la participación activa de mujeres como representantes paritarias en las mesas de negociación, en forma conjunta con representantes masculinos, trabajando articuladamente y en paridad. |

| | |
|---|--|
| | |
| <p>Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.</p> | <p>El objetivo primordial de nuestra Organización fue la incorporación de una política de igualdad de oportunidades y de trato como tema de agenda en la negociación colectiva del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional.</p> <p>Así en el año 2006 en diálogo paritario con el Estado Empleador logramos introducir la igualdad de oportunidades y de trato en sus distintos aspectos, en forma transversal en todo el articulado de este convenio colectivo de trabajo, con cláusulas innovadoras . Este Convenio Colectivo de Trabajo alcanza a más de 100.000 trabajadores y trabajadoras del Sector público Nacional, elevando los pisos legislativos , introduciendo nuevos derechos en el ámbito laboral de la Administración Pública Nacional.</p> |

MARCO INTERPRETATIVO:

| | |
|---|---|
| <p>Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p> | <p>La Igualdad de Oportunidades y de Trato y la equidad de género, ha sido en los últimos años , un motivo de preocupación por parte de diversos actores sociales tanto nacionales como internacionales, siendo tema central de discusión en las Conferencias Internacionales del Trabajo .</p> <p>La OIT (Organización Internacional del Trabajo) , hace referencia al trabajo decente, entendiendo por tal trabajo seguro, dentro de un marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, ajeno a la violencia.</p> <p>Como dice la definición de trabajo decente, la noción de equidad es un elemento central y un área estratégica de la agenda de trabajo decente es el diálogo social.</p> <p>La negociación Colectiva es la puesta en práctica del diálogo social, y es una herramienta fundamental para la democratización de las relaciones laborales, la reestructuración de las asimetrías y desigualdades y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral.</p> <p>Su valor radica en la búsqueda de consensos y objetivos comunes por parte de los diferentes actores sociales involucrados en el proceso, considerándolos de interés estratégico para el conjunto. Los Convenios Colectivos de Trabajo son el resultado de estos procesos de Negociación y nos permiten transformar la realidad, garantizando y ampliando los derechos de hombres y mujeres, mejorando la calidad de empleo . Afianzando el diálogo y la construcción de un estado ético, que refleje la equidad.</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | |
| <p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p> | <p>Es importante analizar las diferencias de oportunidades y de trato basados en distinciones de genero, ya que las problemáticas y necesidades de hombres y mujeres en la vida laboral tienen similitudes y diferencias.</p> <p>La igualdad de oportunidades y de trato y la igualdad de valorización, empiezan por reconocer que las personas no somos idénticas, pero que tenemos derecho a tener los mismos derechos. Debemos incorporar en las negociaciones Colectivas, políticas de igualdad de oportunidades y de trato, con perspectiva de género y generar herramientas que nos permitan un monitoreo y aplicación de estas políticas.</p> |

RESULTADOS

| | |
|---|---|
| <p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p> | <p>Un Convenio Colectivo de Trabajo, que contiene cláusulas innovadoras que reflejan todos estos aspectos Así las responsabilidades familiares compartidas, la erradicación de la violencia laboral, la prohibición de toda forma de discriminación, la integración de agentes con discapacidad en igualdad de condiciones, la equidad de género, la igualdad en el acceso al empleo, en la capacitación y la formación profesional, en la remuneración y desarrollo de carrera, las condiciones y medio ambiente dignas, libres de violencia laboral, la incorporación de los riesgos psicosociales como riesgo laboral, entre otros, son valores convertidos en artículos de este convenio colectivo de trabajo, así como la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), conformada paritariamente, por sindicatos y estado empleador, para la efectiva implementación y cumplimiento de estas políticas.</p> |
| <p>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</p> | <p>Hoy tenemos más de 800 representantes paritarios representando a las distintas partes, Estado Empleador y Organizaciones Sindicales, trabajando articuladamente en el desarrollo e implementación de estas políticas, a través de las más de 50 Comisiones de Igualdad de Oportunidades y de Trato conformadas en las distintas jurisdicciones de la Administración Pública Nacional.</p> |
| <p>¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que</i></p> | <p>Primero con un fuerte trabajo hacia el interior de nuestra Organización que nos permitió concientizar acerca de la importancia de incluir estos aspectos en la agenda de la negociación colectiva y la participación activa de representantes paritarias femeninas en</p> |

| | |
|--|---|
| <p><i>permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p> | <p>las mesas de negociación.</p> <p>Luego con una fuerte trabajo de articulación con el Estado Empleador para la incorporación de estos temas en el temario de la negociación y persuadir acerca de la pertinencia e importancia de trabajar estos aspectos innovadores y ampliar los derechos establecidos hasta ese momento en la Administración Publica Nacional, incorporando nuevos derechos para trabajadoras y trabajadores.</p> <p>TAMBIEN con una fuerte capacitacion de las y los representantes paritarios para la puesta en marcha de todo este andamiaje normativo ya que este convenio colectivo de trabajo conlleva un fuerte cambio en las relaciones laborales.</p> <p>En su prologo todas las partes nos comprometemos ...al desarrollo de relaciones laborales armoniosas libres de violencia laboral y promotoras del principio de igualdad de oportunidades y de trato..</p> |
| <p>Líneas de acción</p> | |
| <p>Desarrollo de legislaciones y políticas</p> | <p>Como dijimos este convenio colectivo de trabajo, represento un cambio y una mejora en la Administración Publica Nacional, incorporando nuevos derechos y generando nuevos instrumentos para la implementacion de politicas de Igualdad de Oportunidades y de Trato en la Administración Publica Nacional.</p> |
| <p>Producción de conocimiento y herramientas</p> | <p>Hay en marcha una Campana permanente de difusion de estos aspectos del convenio colectivo de trabajo, y se han puesto en funcionamiento como ya dijimos mas de 50 comisiones de igualdad de oportunidades y de trato en las distintas jurisdicciones de la administración publica nacional.</p> |
| <p>Desarrollo de capacidades</p> | <p>Se han implementado diversas acciones de difusion por parte de estas comisiones y diversas acciones de capacitacion para los trabajadores y trabajadoras, asi como funcionarios y funcionarias parte activa de este convenio .</p> <p>Tambien para los distintos representantes paritarios responsables de su implementacion en las diversas jurisdicciones nacionales.</p> |
| <p>Sensibilización a la opinión pública</p> | <p>Se hacen diversas acciones con la comunidad, para el entendimiento de estos aspectos que hacen a los y las trabajadoras del sector publico, como ser mesas de debate, acciones de prensa, encuestas de satisfacción, entre otros</p> |
| <p>Acciones para la transformación</p> | <p>Nuestra Organización , como parte de la responsabilidad asumida ha generado una Escuela de Formacion Sindical, que nos ha</p> |

| | |
|--|---|
| organizacional | permitido la capacitación activa de todos nuestros representantes sindicales comprometido para el desarrollo continuo de estas y otras políticas que hacen a la mejora de las relaciones laborales y la calidad de empleo |
| Fortalecimiento de actores | Todos los actores sociales que hemos participado de esta experiencia nos hemos fortalecido, y potenciado, ya que la sinergia y la construcción de consensos a través de un trabajo colectivo, nos ha permitido contar con un instrumento que ha mejorado mucho nuestro accionar cotidiano, cada una asumiendo sus responsabilidades y roles, ya que un medio ambiente laboral, generador de un buen clima laboral y promotor de igualdad de oportunidades y de trato mejora las relaciones laborales y el desempeño organizacional. |
| Incidencia política | Estas comisiones de igualdad de oportunidades y de trato, se han insertado en la agenda de la administración y han contado con el impulso y apoyo de las máximas autoridades, tanto del Estado Empleador, como Sindicales. |
| Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas | Hay diversos instrumentos para el monitoreo de estas políticas, habiendo informes semestrales por parte de las distintas jurisdicciones hacia una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, conformada a nivel central que conduce las diversas jurisdicciones. También una comisión permanente de carrera que monitorea la correcta aplicación de los diversos aspectos del convenio colectivo de trabajo |
| ¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i> | Nuestra organización sindical, la Unión del Personal Civil de la Nación, ha sido pionera en la implementación de estas políticas en el ámbito sindical y laboral y si bien es la organización que cuenta con la mayoría sindical dentro de la mesa de negociación, lo que nos representa una gran responsabilidad, hemos trabajado con el total apoyo y articulación con la otra Organización Sindical que conforma la mesa que es la Asociación de Trabajadores del Estado. Por parte del Estado Empleador fue fundamental la acción de la Secretaría de la Gestión Pública, así como del resto de las áreas representadas, como la Jefatura de Gabinete y el Ministerio de Economía de la Nación |
| ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? <i>(Liste 3 de</i> | FORTALEZAS . La experiencia en esta temática de nuestra organización que nos permitió trabajar con conocimiento y motivación para el desarrollo de |

| | |
|--|--|
| <p><i>cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto)</i></p> | <p>un tema innovador.</p> <p>. Nuestra convicción acerca de la importancia del dialogo social, que nos permitio trabajar articuladamente con todos los actores sociales para la construccion de consensos que nos permitieron como resultado final poder llegar al articulado del convenio colectivo de trabajo .</p> <p>La recepcion par parte de los trabajadores y trabajadoras de estos temas, que reflejan la importancia de haber incluido todos estos aspectos en la negociación colectiva.</p> <p>DEBILIDADES</p> <p>La falta de conformacion de estas comisiones paritarias en algunas jurisdicciones, si bien en la mayoria hemos podido conformarlas.</p> <p>La falta de conciencia y conocimiento todavía de algunos trabajadores y directivos acerca de los nuevos deberes y derechos incorporados , que conllevan un cambio en las relaciones laborales, y generan todavía algunas resistencias a los cambios.</p> <p>La dificultad que genera la dispersión e extension geografica , para la intensificación de la difusion de esta comision , asi como de la capacitacion acerca de este instrumento y la forma de su utilización.</p> |
| <p>¿QUÉ APRENDIMOS? <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p> | <p>Aprendimos que con constancia y continuidad en la accion se logran los objetivos propuestos, y si bien es muy difícil visibilizar estos aspectos e imponerlos en la agenda , en forma articulada con el convencimiento de todos los actores involucrados se puede.</p> <p>A nosotros nos llevo muchos anos de trabajo y algunas amarguras , pero hemos ido construyendo un camino y hoy podemos decir que hemos logrado un gran paso para la implementacion de politicas de igualdad de oportunidades y de trato en nuestro ambito.</p> <p>Como dijo una vez Mandela, que nos hace sentir muy identificadas, ...nadie en ningun lugar del mundo debe renunciar al atrevimiento del sueno de querer cambiar el mundo....</p> |

Experiencias de Transversalidad de Género en Políticas Públicas en América Latina y el Caribe



Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el 29 de octubre de 2010.

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** ivonne.urriola@undp.org o **Neus Bernabeu** neus.bernabeu@undp.org

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.