



**UNIVERSITAT
JAUME I**

Máster Universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado

**“La paridad en la implementación de políticas públicas como motor de cambio
en el impacto de género”**

AUTORA:

María Carolina Mauad.

TUTOR:

Fernando de Vicente Pachés

Junio 2014

Índice:

Introducción.....	Pág. 3
Antecedentes.....	Pág. 4
Conceptos de género en el Convenio Colectivo de Trabajo 214/2006. Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).....	Pág. 8
Hacia adentro y desde adentro.....	Pág. 14
¿Cómo ensamblamos a estas realidades entre ellas y con la sociedad?.....	Pág. 22
Conclusión.....	Pág. 26
Bibliografía.....	Pág. 33

Introducción.

En la Administración Pública Nacional de Argentina, a partir de la incorporación del último Convenio Colectivo mediante el Decreto 214/2006, se introdujeron en cada organismo del Estado, Comisiones de Igualdad de Oportunidades y Trato, cuyo funcionamiento es de carácter paritario, con participación equilibrada del Estado empleador y de las organizaciones gremiales suscriptoras del Convenio Colectivo.

Como objetivo del presente Trabajo está la evaluación que con respecto al impacto de género ha producido la puesta en funcionamiento de estas Comisiones paritarias, su ingerencia como política pública en igualdad, su incidencia en la prevención, en el tratamiento y en la eliminación y/o disminución de la problemática de género, abarcando desde la inclusión hasta los nuevos modelos de crecimiento profesional en el Estado.

Para el desarrollo del presente Trabajo se propone conceptualizar la evolución histórica de las convenciones colectivas de trabajo en la Administración Pública Nacional.

Las características legislativas de las Comisiones de igualdad de Oportunidades y de Trato.

La metodología de trabajo de estas Comisiones en cada organismo y a nivel central.

Estadísticas anteriores al Convenio Colectivo de Trabajo, y desde su entrada en vigencia hasta la fecha.

Entrevistas a responsables a nivel central, a nivel organismos, y a trabajadores receptores de estas políticas.

Evaluación de los resultados obtenidos cotejados con la estructuración de un plan de igualdad para la Administración Pública Nacional, su cumplimiento, sus necesidades, sus alcances y sus replanteos para poder lograr sus objetivos.

Antecedentes.

Si bien la concepción de la entidad de la negociación colectiva en Argentina, data de mediados del siglo XX, la realidad de la inclusión dentro de la misma de los trabajadores públicos es mucho más cercana a nuestros días, y aún más contemporánea es la introducción de los conceptos de igualdad, de género y de trato. En palabras de Luis Ortega podríamos vislumbrar un por qué de la lejanía en la incorporación del concepto relación laboral dentro de la Administración Pública, cuando dice, "... detrás de la tesis unilateralista está la asimilación de la corriente autoritaria de la doctrina alemana, que no admitía la posibilidad de que se pudiese establecer un vínculo contractual allí donde se dieran relaciones desiguales, de superioridad o inferioridad, entre el Estado y sus súbditos". ¹

Lo cierto que la evolución en Argentina ha sido significativamente lenta en materia del reconocimiento de la negociación colectiva para el sector público, lo cual cobra notoriedad, toda vez que es a través de esta herramienta que se ha accedido a la política pública de igualdad acerca de la cual versa el presente Trabajo.

Recién poco después de aprobar la OIT el Convenio número 87 (1948), donde sin excepciones se consagró el derecho a la sindicalización, y la posibilidad de la negociación colectiva, estableció a través de otra norma, de 1949 (número 98), que se hallaban excluidos "los funcionarios públicos en la Administración del estado".

En 1953 se sanciona la ley 14250, donde se reconoce al movimiento obrero en general el acceso a la posibilidad de la negociación colectiva.

Cabe señalar que entre 1955 y 1983 Argentina atravesó períodos de inestabilidad constitucional, motivo por el cual los avances en todas las materias sufrieron retrocesos y estancamientos.

Con la ratificación de los convenios de OIT número 151 y 154, a través de la ley 23328 de 1986 se comienzan a reconocer derechos efectivos e injerencia en el desarrollo de la vida laboral dentro de la Administración Pública. Los cuales recién se habían comenzado a asomar en 1978 a través de la ley 23328 que ratificaba el convenio OIT 151.

Sin embargo es con la aprobación del convenio OIT número 154, en la Conferencia Internacional del Trabajo 67ª. (1981), que se ratifica en Argentina la posibilidad de fomento de la negociación colectiva en la Administración Pública a través de la ley 23544 de 1988.

¹ Ortega, 1983, pág. 27.

Consagrando las pautas necesarias para su producción en el año 1992 mediante la ley 24185.²

Llegando luego de contar con la presencia de leyes de avance intermedio, en 1999 a la sanción del Primer Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública, mediante el decreto N° 66, de febrero de 1999, el cual va a ser firmado por los actores gremiales en abril de 2004.

Entre este Convenio y el actual, suscripto en el año 2006, se desarrollará el presente Trabajo.

Asimismo no puede de modo alguno despegarse de la conceptualización del “poder” al momento de analizar lo tardío en la aparición del reconocimiento de la igualdad, coronado con la aparición de las Comisiones de Igualdad de Oportunidades y de Trato, ya que si en todo ámbito quien ejerce el poder es reticente a “compartirlo”, cuánto más cuando el “poderoso” Estado, ha de dejar de comportarse como un señor feudal, y ha de comenzar a entender que quienes trabajan en él tienen, no sólo obligaciones sino una cantidad de derechos, y un modo ordenado de ejercerlos y garantizarlos actuando en paridad.

He aquí otro concepto que ha resultado difícil de incorporar, la organización de los trabajadores, su actuación en paridad, como pares, como iguales, junto con quien ha estado acostumbrado por siglos a ejercer su poder de modo unilateral, incuestionado y autónomo.

Durante mucho tiempo, y aún se escucha en algunos ámbitos, se sostuvo que el Estado debía propender al bien común, y que por ello debía contar con facultades discrecionales mayores a las de cualquier empleador corriente, debiéndose impedir la existencia de cualquier conflicto con sus dependientes, pues esto podría interferir en la consecución de su supremo objetivo de bien común.

Así se arriba al conflicto de fondo que es si un trabajador público es un trabajador igual que cualquier otro, que facilita su fuerza de trabajo a cambio de un salario, lo mismo que un funcionario que ejerce la función pública. Sin entrar en debate de las contradicciones entre las diferentes jurisdicciones que tendrían que dirimir estos conflictos, vale decir que, si desde el origen se presenta una discriminación en los derechos de los trabajadores del sector, si trasladamos el reflejo social a este micromundo laboral, es alarmante la profundización de esta brecha, al proyectarla con

² Ley 24185: “...CONVENIOS COLECTIVOS PARA TRABAJADORES DEL ESTADO. ARTICULO 1º-Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley...”.

respecto a las mujeres o a grupos minoritarios en la visibilización de la integración de la sociedad para la mirada androcéntrica reinante.

Si bien como se ha dicho, la posibilidad de la negociación colectiva data del año 1953, recién en el año 1999, comienza a delinearse la misma con respecto al sector público, a través de la homologación a través del Decreto 66 de ese año, del primer convenio colectivo de trabajo para la administración pública nacional, donde se realiza un primer esbozo endeble de la aparición de la Igualdad de Oportunidades y de Trato, las cuales van tener envergadura recién con la aparición del último convenio en el año 2006; nótese que en las provincias, casi en su totalidad, aún en el año 2014, no gozan de convenios o reconocimientos legislativos que amparen la garantía de igualdad, de género y/o de repudio a la violencia psíquica, sexual o de cualquier otro modo en su ámbito.

Debe señalarse que entre el año 1999 y la homologación mediante el Decreto 214 del año 2006 del actual convenio colectivo de trabajo para la administración pública nacional, ha habido algunos avances aislados y abarcadores de sectores puntuales, ninguno ha conmovido la idiosincrasia histórica, ni incluido cualquier conceptualización que nos aporte en la materia en estudio, por lo cual comenzaremos con el análisis del último convenio, y a partir de allí tomaremos la partida para mirar hacia atrás, hacia adelante y hoy en día.

Si bien en sí misma la incorporación de los conceptos de género, ha producido un cambio y ha significado una de las políticas públicas más importantes en este ámbito, el estudio de sus consecuencias, de las modificaciones conductuales y de las adhesiones a futuro que ellas estimulan, son el motor que va a permitir entender que son políticas que han venido para quedarse y que han de extenderse a otros ámbitos de la sociedad.

El mecanismo previsto a través de las comisiones paritarias es un eslabón saludable en la construcción de una nueva sociedad inclusiva y una herramienta poderosa en la deconstrucción de los cimientos patriarcales, que aún se resisten a ceder.

Aquí debo destacar que nos encontramos con la cuestión del poder nuevamente, ya que en Argentina ha sido posible la injerencia positiva y el desarrollo de estas políticas específicas de igualdad, en función de factores muy bien delimitados, a saber la voluntad política y la fuerza de la organización de los trabajadores; sería tal vez objeto de otro trabajo, ahondar cuál de estas fuerzas ha condicionado a la otra, o la espontaneidad de cada una de ellas en la consecución del objetivo, o el desarrollo de ambas en un contexto de crecimiento como sociedad.

Como veremos en el desarrollo de este trabajo, lejos estamos de poder decir que se han erradicado las desigualdades con estas políticas, pero es notorio como se han

modificado algunos rasgos que parecían insuperables, y el avance en la disminución de la brecha que separa el ejercicio de derechos en función de género los “varones” y de las mujeres o de cualquier grupo que no responda ostentando las características que la sociedad pretende adjudicar en cuestión de género a cada estereotipo que se permite describir antojadizamente.

Podemos citar a la Dra. Argibay Molina cuando ha dicho: “el techo de cristal sigue estando cerca para las mujeres todavía, pero ahora ese techo tiene unos pequeños agujeros a través de los cuales nos podemos colar...”.³

³ 2008, Dra. Argibay Molina, miembro de la Corte Suprema de Justicia de la República Argentina.

Conceptos de género en el Convenio Colectivo de Trabajo 214/2006. Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT),

En el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público Nacional Homologado a través del Decreto 214 del año 2006, desde su Prólogo hasta los capítulos específicos, se introduce transversalmente los conceptos de igualdad, de género y de no discriminación.

En principio se señalarán algunas de las referencias más notables que hallamos en el mismo.

En el Prólogo del mismo se habla explícitamente de su objetivo de profundizar relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.⁴

En el artículo cuarto se conviene que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos, que a fin de evitar sobrecarga gráfica siempre que se mencione un género, deberá interpretarse que se menciona a hombres y mujeres.

Ciertamente no es la interpretación más acertada en cuanto a la referenciación del concepto de género, ya que es sin duda bastante pobre si lo miramos bajo la iluminación de todo lo estudiado, pero cabe destacar que si lo ponemos en contexto, entendiendo la resistencia que políticamente significó su inclusión en el convenio, y la carencia en la preparación en esta materia, no sólo de legisladores sino de gran parte de la sociedad, podemos darle una valoración como principio de cambio en un ámbito de raigambre machista.

En el Capítulo de Deberes, derechos y prohibiciones, hallamos como un derecho, la no discriminación con pretexto de etnia, raza, género, sexo, orientación o preferencia

⁴ CCTG 214/06. "PROLOGO. Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General por el que se regulan las relaciones laborales del personal alcanzado de la Administración Pública Nacional, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas... • relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato, • el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones. En tal sentido, reconocen las contribuciones de los Convenios Nros. 151 y 154 de la O.I.T., de las Leyes Nros. 24.185 y 25.164 y del primer Convenio que firmaran y homologado por Decreto Nº 66/ 99, como un primer paso en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva. En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social...".

sexual, actividad gremial, etc, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

En este mismo orden de ideas, se incorpora como prohibición en todo momento de la relación laboral, desde su ingreso, selección y hasta su egreso, la discriminación referida en el párrafo anterior.

Es en el Capítulo IX donde encontramos la especificidad mediante la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, su funcionamiento y características particulares. "TITULO IX

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

ARTÍCULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

ARTÍCULO 122.- Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto N° 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 123.- Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias.

ARTÍCULO 124.- Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos

que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta 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 maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

ARTÍCULO 125.- COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. Créase la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) integrada por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial conforme a lo establecido en el Artículo 78 del presente convenio, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

ARTÍCULO 126.- La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente;

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

ARTÍCULO 127.- Contará asimismo con una delegación en cada Jurisdicción o élite descentralizada conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial. En aquellas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.

Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

- a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato;
- b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la comisión.
- c) Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito;
- d) Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

ARTÍCULO 128.- Créase un Comité Técnico Asesor Permanente integrado por UN (1) representante titular y UN (1) alterno del CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER, del SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACION y del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en su carácter de autoridad interviniente en la aplicación de la Ley N° 22.431 y modificatorias, y de igual número de especialistas por la parte gremial.”

Sin duda la letra de la ley es trascendente para poder producir un cambio, pero no suficiente en sí misma, ya que de los distintos actores que intervienen va a depender que la misma no quede en una simple expresión de deseos.

Es por esto que ha sido fundamental la ejecución práctica de este convenio, como bien se decía con anterioridad, sea por los motivos que fuesen, ha habido un crecimiento notable en las fuerzas mancomunadas de los gremios signatarios y el estado empleador, lo cual permitió que la letra de este convenio tomase vida, con mayores o menores escollos según de qué organismo hablemos.

El Estado cuenta con un abanico de empleados públicos muy diversos y con desempeños laborales muy disímiles, abarca desde el personal de un Ministerio, hasta el personal civil de las Fuerzas Armadas, pasando por realidades tales como un profesional ingeniero, abogado, contador, a personal que se desempeña en Parques Nacionales.

Surge a simple vista que los distintos ámbitos traen aparejadas vicisitudes muy distintas, nos encontramos que entre el personal de las fuerzas, hay una arraigada “obediencia” con pretendida incuestionabilidad, una discriminación marcada en razón del sexo, y una rigidez que deriva en todo tipo de conductas discriminatorias de acoso. Así también en la problemática de, por ejemplo parques, se han registrado históricamente casos de acoso e incluso violación, favorecidas por las características geográficas de los puestos de trabajo y su aislamiento.

Estas realidades en nada se asemejan a las que pueden tener empleados de un organismo céntrico como los hay tantos, aunque aquí cuando existen problemáticas, generalmente comienza a tallar un factor que aún no se erradica, y que es el abuso de poder por parte de quienes ostentan su transitorio ejercicio de gobierno, deviniendo ello en la discriminación y el acoso, entre otros.

Es por lo expuesto que tiene importancia la acción de la Comisión de Igualdad, ya que funciona como resorte frente a cualquier vulneración que sufra el respeto de los derechos de los trabajadores, fundamentalmente con respecto a aquellos que se generan en razón de género, que son los que menos tutela han hallado en el tiempo, y los que más se repiten.

La existencia de una Comisión de Igualdad central, que sea la instancia superior, de contralor y rectora de las Comisiones de Igualdad que funcionan en cada organismo o dependencia, no sólo ordena sino que garantiza y da remedio a cualquier “contaminación”, que se produzca en sectores que puedan continuar siendo manejados como feudos de quienes los dirigen.

Ha sido altamente satisfactorio el mecanismo de prevención que se ha llevado adelante.

La visibilización de la problemática, y la concientización de los trabajadores, ha sido fundamental para lograr comenzar a desnaturalizar situaciones de discriminación que,

por estar instaladas en el tiempo, han empezado a creerse como parte de la naturalidad laboral.

Difundir constantes programas de capacitación, relevar, a veces de modo anónimo otras no, la percepción, la problemática y los cambios, ha dado resultados extraordinarios al momento de disminuir, no sólo las situaciones indeseadas sino también, el temor a expresarlas.

El trabajo paritario ha facilitado que aquellos que ostentan la autoridad, al verse involucrados, tengan inexorablemente que tomar partido ante estos hechos, no pudiendo mantenerse ajenos, lo cual, aún con un accionar "tibio", produce cambios.

La difusión a través de campañas gráficas específicas ha dado también buenos resultados, ya que gran parte de los abusos de las autoridades, reflejados en la discriminación y la falta de respeto de la igualdad de género, se veía fortalecida con la impunidad que produce la invisibilización, del actor, de la víctima y de la situación, nadie quiere ser evidenciado de su accionar reprochable y cómo éste se refleja en su ámbito, desde la falta de promoción de las mujeres, los modos de contratación precarios, la desigualdad en los salarios a pesar de desempeñar iguales tareas, hasta las condiciones estructurales, pasando por circunstancias muy específicas en algunas actividades.

La Comisión de Igualdad, y he aquí lo novedoso, contempla un mecanismo de denuncia como último resorte, el cual funciona para casos individuales, y cuenta con su desempeño como contralor a efectos garantizar la procedencia de la investigación, ya que debe existir un ente que con equilibrio administre esta valiosa herramienta, impidiendo que la misma se transforme de un medio de extorsión entre los diferentes integrantes de la relación.

La investigación posterior es llevada adelante como un procedimiento administrativo de sumario, cuya iniciación es instada a la máxima autoridad del organismo. Este procedimiento tiene algunas falencias, dado que el mismo está previsto para otro tipo de hechos, señalándose como una de las más importantes, la falta de intervención permanente del denunciante. Esto es lógico si se lo observa bajo los objetivos de su creación, pero no para este tipo de denuncias. Sin embargo es valioso haber logrado su implementación ante estos casos, aunque se sigue luchando para modificar la ley, y adecuarla a las demandas actuales que la misma busca dar remedio.

Hacia adentro y desde adentro.

Tal como se ve en el resto de la organización de la sociedad, las mujeres son quienes son más vulneradas en la Administración Pública.

Es notoria la carencia en el cumplimiento de la premisa de “a igual trabajo igual remuneración” en cuanto evaluamos los salarios de las mujeres con respecto a los de los hombres por igual tarea.

Lo mismo se refleja en las condiciones de trabajo, de ingreso, de promoción y carrera, pues aún de modo “indirecto” perjudican en mayor medida a las mujeres, un ejemplo de esto puede ser que, dado que las responsabilidades de la vida privada aún recaen en las mujeres, el hecho de colocar reuniones troncales en horarios en los cuales ellas no van a poder asistir debido a las obligaciones familiares no compartidas con los hombres, no sólo impide su desarrollo sino que también implícitamente las deja fuera hasta de aspirar a determinados puestos, desmereciendo su trabajo y confundiendo su accionar con incapacidad o falta de calificación.

Es sin duda muy complicada la incorporación de políticas públicas de igualdad por varios factores, “... por ser innovadoras, lo que requiere romper con las rutinas...”.⁵

Otro aspecto de las condiciones de trabajo restringidas puede apreciarse en lo que hace a la infraestructura de algunas dependencias del Estado, es notorio como en algunos organismos ni siquiera ediliciamente se ha contemplado la participación laboral de la mujer, a saber las fuerzas de seguridad entre otros.

Lo cierto es que existen estadísticas elaboradas por la Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros, a las cuales podríamos denominar hacia afuera, pues si bien exponen el análisis objetivo del relevamiento de las distintas políticas de empleo público, en nuestro caso de género, no se puede desconocer que independientemente de quien ejerza el poder del Estado, hay una relación directa entre estos resultados y la evaluación de desempeño de la gestión que lo lleva adelante.

Es por ello que en el presente trabajo no sólo se esbozan las estadísticas oficiales relevadas, sino que se aportan también aquéllas que hemos relevado para la elaboración de esta presentación, en forma directa con trabajadores de todos los niveles escalafonarios y tipos de contratación.

En cuanto a las estadísticas oficiales es coincidente a través del tiempo la similitud en la proporción de hombres y mujeres que integran la Administración Pública, sin embargo es notoriamente menor la proporción de mujeres que ocupan puestos de

⁵ Todaro, 1993.

decisión, hallándose en el escalafón A y B, mientras que se igualan e incluso se superan por las mujeres las proporciones en puestos medios, como ser los escalafones C y D, disminuyendo nuevamente en los escalafones de tareas más simples, es decir E y F.

A título ilustrativo se transcribe uno de los últimos relevamientos que la Secretaría a realizado:

Total	21960	Mujeres	Varones
100.0%		10899	11061
A	641 2.9%	205 1.9%	436 3.9%
B	2067 9.4%	930 8.5%	1137 10.3%
C	5641 25.7%	2948 27%	2693 24.4%
D	7350 33.5%	3992 36.7%	3358 30.4%
E	5715 26.0%	2648 24.3%	3067 27.7%
F	546 2.5%	176 1.6%	370 3.3%

Continuando con el informe de la Secretaría, se elaboró una estadística, luego de un relevamiento de 519 trabajadores, 287 de sexo femenino, 206 masculino y 26 no consignaron datos, en todos los casos se abarcaron todas las edades y escalafones.

La misma concluye que, en materia de discriminación el 80.3% declaró no haber sido víctima de discriminación durante los dos últimos años; en materia de violencia laboral el 90% o más, calificándolo en una escala de 0 a 10, la identificó con el maltrato psicológico 8.7, abuso de poder 8.4, violencia física 8.7 y maltrato verbal 8. En este aspecto se identifica la desigualdad jerárquica como factor detonante y la descreencia de los procedimientos objetivos de sanción según el poder del violentador, siendo en el mejor de los casos, la víctima quien es cambiada de dependencia.

En materia de acoso sexual fueron identificados cuatro comportamientos con más de 7 puntos.

Las amenazas de castigos si no se realizan favores sexuales 8.

Promesas de ascenso a cambio de estos 7,1.

Avances corporales 7.2.

Manoseos o roces “involuntarios” 7.1.

Es evidente que a pesar de la importancia que posee que el propio Estado cuente con estos relevamientos, nos seguimos encontrando que, en algunos aspectos es llamativamente baja la existencia de algunas situaciones que vulneran al género.

Luego de un análisis antropológico puede sostenerse que, es notorio como hay prácticas discriminatorias “aceptadas” y otras “reprochadas”.

En las diferencias en cuanto al empleo mismo, es decir, ingreso, promoción, salarios, escalafón, hay una tácita “aceptación” de la discriminación que sufren las mujeres, se ha naturalizado que los puestos de decisión no cuenten con ellas mayoritariamente, y que se ubiquen en los puestos medios y en las funciones que se dedican más a los servicios, llámese salud, educación, cultura y demás similares.

Mientras que en aquellas situaciones que vulneran la igualdad, como ser la violencia psicológica, física, todos los modos de acoso, fundamentalmente el sexual, siguen percibiéndose como “reprochables”, por lo cual hay una notoria tendencia a invisibilizarlos. Sin dudas en la mayoría de los casos estamos en la línea delgada que separa estos actos de los delitos, pero aún sin llegar a ello, el Estado es reticente a admitir, y menos a juzgar, las malas conductas de sus funcionarios, lo que nos lleva a pensar en un todavía desarrollo precario como país, ya que debería entenderse la legislación como atinente al Estado en abstracto, independientemente de cualquier gobierno transitorio.

Sin embargo, la postura corporativa hace que sea muy complicado situarse por encima de los intereses de cada facción que aspira a ser o es gobierno, produciéndose un debilitamiento institucional que favorece que se perpetúe la desigualdad entre quienes deberían hallar en sus superiores e remedio.

En este orden de ideas un ejemplo concreto ha sido la diferencia entre el primer convenio colectivo y el segundo del sector.

En el primero no sólo no se desarrollaba la idea de igualdad sino que ni siquiera se mencionaba la violencia y el acoso.

En la negociación del convenio colectivo del sector vigente, uno de los temas más controvertidos fue la incorporación de la violencia laboral, de la sanción a cualquier tipo de discriminación y la previsión de mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato.

Sobrevolaba la negociación un fantasma de cataratas de denuncias o incriminaciones a funcionarios que pudiesen “manchar” la gestión.

Aún con sus dificultades ha de reconocerse que el actual gobierno ha sido de avanzada en estos temas, dentro de la Administración Pública y de cara a la sociedad toda, con leyes de protección a las mujeres donde se ha incluido desde la violencia doméstica, institucional, obstétrica, laboral hasta la transversalidad de todos los aspectos en los que actúa la mujer en su vida cotidiana puertas adentro y puertas afuera, han sido un gran cambio en nuestra sociedad la incorporación del matrimonio igualitario, y así podrían nombrarse cantidad de leyes que son favorables para acortar la brecha que el machismo se empeña en engrosar.

Así pues en lo que hace al convenio colectivo del sector, tiene la misma importancia que la descrita en el párrafo anterior, la incorporación de los conceptos de género y sus mecanismos paliativos y sancionatorios, ya que han sido el puntapié de inicio de un cambio que lentamente va ganando espacio en la medida de que se ejerce y no se permite que quede tan sólo en la letra de la ley.

Sin titubear se ha de decir que, la negociación paritaria, en igualdad de voz y voto entre el Estado y los gremios ha sido el factor determinante para que este cambio se produjera.

Desde adentro las cosas se miran en algunos aspectos de modo similar y en otros con grandes diferencias.

A continuación se transcriben los resultados obtenidos de las encuestas anónimas que se realizaron entre 25 trabajadores y 25 trabajadoras de distintos escalafones y puestos de decisión.

Para las respuestas de estas encuestas se utilizó el sistema de “semáforo”, teniendo el encuestado que responder colocando en la franja roja, amarilla o verde, la situación planteada, según entendiese que se halla vulnerada, relativamente vulnerada o sin vulnerar la misma o que, se halla no resuelta, en vías de resolución o resuelta la situación encuestada.

¿Cómo es el clima laboral en su sector de trabajo?

¿Su superior inmediato es mujer?

¿La máxima autoridad de su organismo es mujer?

¿Sus compañeras de sector son mayoritariamente mujeres?

¿Sufrió alguna vez una situación de acoso laboral?

¿Sufrió alguna vez una situación de acoso sexual?

¿Sufrió alguna vez una situación de violencia física en el ámbito laboral?

¿Ha sido discriminado por su condición de elección sexual?

¿Ha sido discriminado por su género?

¿Ha sido condicionado a realizar una acción no deseada bajo amenaza de sanción o falta de promoción?

¿Las situaciones de vulnerabilidad sufridas provenían de pares?

	M E A	M E M	M E B	H E A	H E M	H E B
	7	12	6	9	7	9
¿Cómo es el clima laboral en su sector de trabajo?						

¿Su superior inmediato es mujer?	Red	Verde	Amarillo	Red	Verde	Amarillo
¿La máxima autoridad de su organismo es mujer?	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Amarillo
¿Sus compañeras de sector son mayoritariamente mujeres?	Red	Verde	Amarillo	Red	Verde	Amarillo
¿Sufrió alguna vez una situación de acoso laboral?	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Red	Red	Amarillo
¿Sufrió alguna vez una situación de acoso sexual?	Amarillo	Verde	Verde	Red	Red	Red
¿Sufrió alguna vez una situación de violencia física en el ámbito laboral?	Red	Red	Red	Red	Red	Red
¿Ha sido discriminado por su condición de elección sexual?	Red	Red	Red	Amarillo	Red	Amarillo
¿Ha sido discriminado por su género?	Verde	Verde	Amarillo	Red	Red	Red
¿Ha sido condicionado a realizar una acción no deseada bajo amenaza de sanción o falta de promoción?	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Verde	Amarillo
¿Las situaciones de vulnerabilidad sufridas provenían de pares?	Red	Red	Red	Amarillo	Red	Red
¿Conoce usted la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato?	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
¿Funciona en su organismo una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato?	Verde	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Verde
¿Requirió o conoce a alguien que lo haya hecho la intervención de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato?	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Amarillo

M E A: Mujeres escalafones altos.

M E M: Mujeres escalafones medios.

M E B: mujeres escalafones bajos.

H E A: Hombres escalafones altos.

H E M: Hombres escalafones medios.

H E B: Hombres escalafones bajos.

Como primera conclusión de este muestreo puede sostenerse que tanto hombres como mujeres cuando sufren alguna situación de vulnerabilidad, la reciben de quien ostenta una relación jerárquica.

Son coincidentes tanto hombres como mujeres de todos los escalafones que no han sufrido violencia física en el ámbito laboral.

En cuanto al ejercicio de los puestos de decisión ambos grupos y aún en sus distintos escalafones, son coincidentes que hay presencia de mujeres en máximas autoridades, sin embargo en cuanto a superior inmediato se refiere, solamente en los escalafones medios se detectan mayoría de mujeres y escasamente en los escalafones bajos.

Cabe señalar que ha tenido una favorable incidencia en la inclusión de mujeres en cargos de primera línea, el hecho de que la presidenta de la Nación sea mujer, pudiendo visualizarse a cargo de Ministerios, Secretarías, Subsecretarías, pero aún así continúa siendo una minoría en proporción con los hombres que ocupan esos puestos de decisión.

El clima laboral tiene una relación directa con el escalafón, es decir con la posición que se ocupa dentro de la estructura, se evidencia menor conflicto en los escalafones superiores, en los escalafones medios las mujeres perciben peor clima laboral mayoritariamente, mientras que los hombres no son mayoría quienes lo perciben así, a diferencia de los escalafones bajos en los que, las mujeres manifiestan una media de conflicto y los hombres dicen vivir un clima laboral bueno.

En la composición de la planta en los distintos sectores tanto mujeres como hombres son coincidentes en que en los escalafones altos no son mayoría las mujeres, sí lo son en los medios y oscilan en los bajos.

El acoso laboral se encuentra en una línea media en cuanto a las mujeres de todos los escalafones, mientras que de ese modo sólo lo perciben los hombres de escalafón bajo, siendo nulo en los otros dos.

En cuanto al acoso por condición sexual las mujeres refieren no haberlo sufrido, y los hombres salvo los de escalafón medio, dicen en la media dicen haberlo sufrido.

A diferencia de lo anterior, en referencia a la discriminación por género, las mujeres son unánimes en los escalafones alto y medio, en que en alguna medida alguna vez lo han padecido, y en término medio lo muestran las de escalafón bajo. En este aspecto los hombres en todos los escalafones lo desconocen.

Es llamativo como tanto hombres como mujeres manifiestan haber sido condicionados bajo amenaza de sanción o falta de promoción a realizar una acción no deseada, las

mujeres en todos los casos, y los hombres en el escalafón medio mayoritariamente, y en los otros dos medianamente.

Al momento de manifestarse acerca de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, todos son coincidentes en que conocen su existencia, a excepción de los hombres de escalafón medio, que sólo una parte dice conocer esta existencia en su organismo, el resto sabe que funciona en su ámbito laboral.

Sin embargo cuando se preguntó si la intervención de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato fue requerida por sí o si conoce a alguien que lo haya hecho, las respuestas no alcanzan para entender que ello es así, quedando en una media muy marcada.

Es marcada la preponderancia en cuanto a la discriminación en el caso de las mujeres.

En la encuesta se dio la posibilidad de extenderse más allá de la rotulación por colores, y se evidenció que más allá de la posición escalafonaria de la actualidad, la gran mayoría de las mujeres en su carrera habían sufrido una situación de discriminación, algún tipo de acoso y de condicionamiento en sus acciones, ya sea para ser promovidas e incluso para conservar su empleo.

Si bien los hombres han manifestado medias de situaciones vulnerables, es marcada la discriminación por la condición de elección sexual.

Este universo en estudio ha mostrado marcada presencia sexista, en ocasiones a modo conciente y en otras en forma indirecta, dilucidada en el contexto de las observaciones complementarias de las respuestas.

Hemos completado esta mirada desde adentro con la entrevista a tres mujeres y dos hombres que se desarrollan en puestos de decisión con personas en subgrupos a su cargo.

Se destaca que son coincidentes en su sutilidad al intentar alejarse de la “imagen” que entiende se proyecta si son incluídas en el grupo vulnerable, sin embargo se deduce que es un condicionamiento importante que lleva a adoptar posturas de características masculinas, bajo la creencia que el liderazgo se basa en ellas.

Hay una autoapreciación muy ligada a los hombres, una necesidad permanente por demostrar la idoneidad, como si estuviese la misma en tela de juicio desde el inicio, fueron reiteradas las alusiones al desarrollo de la carrera por ellas mismas, cuando ello mismo se traslada a los hombres, nos encontramos con una autosuficiencia en ese sentido, no tienen la necesidad siquiera de detenerse para justificar ese aspecto, aún cuando su desempeño pudiese ser objetado.

Las mujeres que ocupan espacios de decisión lo hacen explotando una faceta masculina, no logran seguridad si lo hacen a través de su impronta innata, eso se lo puede apreciar en casi todas las instancias donde ellas ocupan lugares de “poder”.

Viendo en la comparación los resultados de los dependientes de hombre y mujeres entrevistados, es notorio como no hay grandes diferencias en función del sexo, sin embargo ante el desconocimiento de los que ocupan una función jerárquica acerca de la respuesta de quienes están a su cargo, se ve en las mujeres una incertidumbre mayor que en los hombres, aún cuando las respuestas no han sido menos favorables.

¿Cómo ensamblamos a estas realidades entre ellas y con la sociedad?

El pensar en realidades nos posiciona en el lugar donde es menester analizar la interacción o no que entre ellas existen.

La opinión a la que adscribimos es aquella que sostiene que, la relación que se vislumbra, es de la incidencia de la interacción de ambas a la hora de obtener la deconstrucción del patriarcado imperante para dar lugar a una construcción en igualdad.

Lo cierto es que la Administración Pública no escapa a la realidad de la sociedad, como hemos dicho, pero ello no significa que los pequeños grandes cambios que se pueden ir introduciendo, no sean los detonantes de otros permanentes que aún no se vislumbran.

Es por ello que de algún modo, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, ha venido a servir de eje de ensamble en la transición de esta toma de conciencia, que no queda en la visibilización de los factores vulnerables sino que da una solución a aquellos que son víctimas de ellos.

“... El paso de la historia nos demuestra que en esta temática la legislación laboral es siempre fundamental porque legitima derechos. Pero lo es mucho más cuando los actores involucrados en la cuestión dejan de lado diferencias y construyen acuerdos en pos de un interés común, como lo es el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores”.⁶

El tiempo transcurre de modo encadenado, no tenemos baches en el tiempo lo cual no significa que sea en línea recta, sino que las modificaciones se van produciendo dentro de esa estructura, por eso la importancia de deconstruir e ir construyendo, aunque sea de a poco.

Lo cierto es que como reza el principio físico dos cuerpos no pueden ocupar el mismo espacio al mismo tiempo, por ello si logramos quitar el androcentrismo, ese espacio lo ocuparemos por otra “cosa”, la cual será la construcción de igualdad, y en la medida que podamos fortalecerla, esa ocupación es definitiva y, quedará junto a nosotros de modo indefinido.

Asimismo cabe destacar que la sociedad no es un conjunto aislado de sus diferentes partes integradoras, su interacción necesariamente condiciona a unas y otras, y es sin duda desde el ejercicio del poder, que parte de la estructura de la Administración Pública, de donde surge una influencia a través de sus políticas emanadas, que actúa sobre el resto de la sociedad, favoreciendo o no la construcción de igualdad.

⁶ 2012. Manual de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato.

El ensamble ya no alcanza con que se consolide hacia adentro, sino que debe espejarse hacia afuera, pues del mismo, en su conjunto, partirán las acciones que el resto de los individuos tomarán como propia.

Para ello debemos tener presente algunas conceptualizaciones que nos ayudarán a entender como opera este ensamble y la “aceptación” o no por parte del conjunto de la sociedad receptora.

El ser humano es naturalmente sociable, lo cual significa que desde su origen, sea en el grado que fuese, tiende a organizar la convivencia de la cual forma parte, a esa organización con pautas particulares, determinadas ya sea por su realidad histórica, por sus experiencias previas o pautas culturales, se le dará un contexto político, entendido éste desde su concepción sociológica y no desde la “deformación” que el término político ha encontrado en nuestros tiempos.

Así esa cierta cantidad de hombres que se halla conviviendo en un espacio determinado, se organizará, es decir, buscará ordenarse en pos de un fin y estructurando unos medios para alcanzarlo, por lo cual estaremos en presencia de una organización de naturaleza política. Decimos que adquiere estructura política o la sociabilidad humana se politiza cuando se produce la síntesis y la agregación de una actividad común que atañe a la totalidad del grupo en orden a su fin también total, general y común.

Los primeros desafíos, ya que parte de nuestra reconstrucción, tendrá que abocarse a la reformulación de un “todos” integrador y superador de cualquier construcción sexista, y para ello, sin lugar a dudas tendremos que empoderar a sus miembros y nutrirlos del conocimiento necesario para que sean actores en la reconstrucción, y no objetos inertes de la misma.

Ahora bien por qué estos receptores acatarían estos actos emanados del Estado, aún pensando que en el hacia adentro se hayan optimizado los mecanismos, por qué procedería que la organización del “todos” los haría propios.

Brevemente destacaremos el concepto de acto de mando como objetivo conducente en este ejercicio de transformación del conflicto a partir del conocimiento.

No es pretensión de este trabajo tomar con literalidad los postulados que desde el Derecho Político se introducen, sino más bien, poder trabajarlos desde su analogía, toda vez que se sostiene que el ser humano es atravesado transversalmente por varias disciplinas, y que la sumatoria de muchas partes de ellas, nos conducirán a esclarecer el oficioso modo en que arribaremos a nuestro objetivo.

En este orden de ideas y aludiendo al acto de mando señalado, nos encontramos con que mientras el mando es un fenómeno social que se ubica en el área de las relaciones y los procesos sociales de dominación; el “acto” de mando es el que es

unilateral de un sujeto que manda algo y que por ser social, requiere alteridad, ya que está dirigido a otro. Para que exista relación de mando sociológicamente, debe además haber una respuesta favorable a aquello que se manda.

Esa respuesta favorable puede ser producto de diversas causas o razones, las cuales van a tener relación directa o indirecta con la violencia, la coacción o el interés, salvo una, cuya relación más estrecha va a ser con el conocimiento y aquello que éste implica.

Este modo de “obediencia” podrá existir en razón de los elementos que componen la conceptualización de conocimiento, que serán los que producirán en el sujeto que decide aceptar favorablemente la relación de mando, el convencimiento de que así hacerlo es legítimo. El sujeto adhiere íntimamente en un asentimiento espontáneo, sea por su convencimiento de que es justo y bueno lo que se le manda, sea porque reconoce la legitimidad del sujeto mandante, sea por su adhesión interna por un abanico de otras posibilidades, que van a existir, pues a través del conocimiento y la información dada por éste pudo razonar, entender y convencerse de lo benéfico que resulta su adhesión.

“Si un hombre se pone de acuerdo con otro no espontáneamente, sino coaccionado por el temor de un mal que le amenaza, tal concordia no es auténtica paz”.⁷

“...La obediencia que se presta por adhesión interna y convicción personal es la que acusa una fusión... y la que traduce mayor perfección y justicia...”.⁸

Es sin lugar a dudas el conocimiento al igual que la información lo que nos empoderan frente al conflicto que tenemos delante.

Transpolando lo expresado a la premisa planteada, es fundamental al momento de la reconstrucción, que los hombres involucrados en ella puedan entender lo beneficiosa de la misma, no sólo para ellos sino para todos los intervinientes en ese caso específico, que puede ser todo un grupo social o de convivencia. Pues no podemos olvidarnos que “cada cultura, cada grupo social entiende el conflicto de una forma particular en función de sus rasgos culturales”, que “las características de la transformación han de ser aplicadas de forma particular en cada conflicto determinado” y en palabras de Fisas “ha de ser llevada a cabo por todos los miembros de la sociedad”.⁹

Es necesario el conocimiento que parte de quien lo tiene incorporado por su rol, y el de aquél al que se le da para que pueda valerse de él a fin de lograr transformar la realidad sexista.

⁷ Santo Tomás.

⁸ Bidart Campos, Germán J., Lecciones elementales de política, pág 93.

⁹ Fisas, 1998.

Por esto el rol del Estado al momento de nutrir a la sociedad de los elementos necesarios para deconstruir y construir la nueva realidad en igualdad, deberá saber distinguir entre las posiciones y los intereses que dicen manifestar, para lograr eficacia en su concientización.

Podríamos traer el ejemplo de la historia de dos hombres que están peleando en una biblioteca. Uno de ellos quiere abrir la ventana y el otro quiere que la ventana se cierre. Discuten sobre qué tan abierta debe quedar la ventana: apenas una rendija, la mitad, tres cuartos. Ninguna solución logra satisfacerlos a ambos.

Entonces entra la bibliotecaria. Le pregunta al uno por qué quiere abrir la ventana: “Para obtener aire fresco”. Le pregunta al otro por qué quiere cerrar la ventana: “Para que no haya corriente”. Después de pensarlo un momento la bibliotecaria abre una ventana en la habitación contigua, logrando así que entre aire fresco, sin que haya corriente.

Si bien en este ejemplo, el cual no se quiso modificar de su versión originaria de la cual ha sido extraído, la “bibliotecaria” que haría las veces de nuestro Estado y sus políticas, toma la iniciativa de abrir la ventana de la habitación contigua, si en nuestra construcción logramos dotar de la información suficiente que permita empoderar a los actores sociales, perfectamente las “partes” por sí solas hubieran entendido la situación y hubieran recurrido a las políticas indicadas para poder resolverlas.

Lo cierto es que la transformación de la Administración Pública, como reconocedora de políticas hacia adentro que contemplen la igualdad, necesariamente va a repercutir en las políticas rectoras de la sociedad que administra.

Conclusión.

Si bien el eje central del presente ha radicado en el estudio de las políticas de igualdad implementadas en la Administración Pública de Argentina, a través de la negociación colectiva, mediante el Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el Decreto 214 del año 2006, hemos atravesado distintas hipótesis que nos permitirán enriquecer las conclusiones, posibilitándonos arribar, luego de las mismas, a respondernos la gran premisa de “Si esta acción del Estado contribuyó a modificar y empoderar la situación de las mujeres y de los grupos de mayor vulnerabilidad”.

Argentina no se ha caracterizado en su historia, al igual que la mayoría del resto del mundo, por la inclusión de los derechos de las mujeres en la vida política ni aún en la social.

Recordemos que hasta las últimas décadas del siglo XX le era negado a la mujer tan siquiera escoger el nombre de sus hijos.

En cuanto a los derechos políticos recién a mitad del siglo XX se le reconoció el derecho al voto a las mujeres, y si bien desde esa época se comenzó a vislumbrar “algún” tipo de cambio, en la mayoría de los casos quedaban en la letra muerta de una legislación, que en ocasiones aspiraba a “contentar” a algunos sectores y aplacar sus reclamos, y no a producir un verdadero cambio en la realidad de la sociedad.

Es menester citar el caso único de la Dra. Julieta Lanteri, quien a fines del siglo XIX se convirtió en médica, gracias a un permiso especial del Decano de dicha Facultad.

Si bien su contribución en la lucha contra la discriminación de las mujeres es valiosísima, lo notorio para nuestro estudio en la deconstrucción del machismo reinante, viene de la mano de los acontecimientos que se detallarán y que, dan cuenta inequívoca de la existencia del mismo.

A principios de siglo XX en el contexto de debate de la reforma electoral de la ley vigente, Julieta Lanteri decidió presentarse judicialmente para que se le reconocieran los derechos electorales.

Nótese que era tal la invisibilización de la mujer que, la ley electoral no preveía que “no podían empadronarse mujeres” ya que se daba por sentado que siempre que se legislase era para los hombres.

Dada esta circunstancia Julieta logra que se le haga lugar a su posibilidad de votar, reivindicando sus derechos como ciudadana y políticos, gracias a la decisión de un juez de primera instancia, cuyo fallo fue confirmado por la Cámara pertinente, y como precursor de su época es dable nombrarlo, E. Claros, quien dijo: “Como juez tengo el deber de declarar que su derecho a la ciudadanía está consagrado por la Constitución y, en consecuencia, que la mujer goza en principio de

los mismos derechos políticos que las leyes, que reglamentan su ejercicio, acuerdan a los ciudadanos varones, con las únicas restricciones que, expresamente, determinen dichas leyes, porque ningún habitante está privado de lo que ellas no prohíben”.

Si bien leerlo hoy en día parece una obviedad, o no según desde dónde se lo mire, para esa época es impensado.

De este modo fue la primera mujer en Sudamérica en votar, lo hizo en la mesa 1 de la segunda sección de la Capital Federal, donde se encontraba como Presidente el historiador Adolfo Saldías, “quien le manifestó su satisfacción por haber firmado la boleta de la primera sufragista sudamericana”.

Ahora bien, como no podía ser de otro modo, el sistema patriarcal al sentirse amenazado por esta circunstancia, establece a través de sus legisladores, los cuales no dejan de pertenecer al Estado, a la Administración que gobierna al país, que para poder ser incluido en el padrón electoral, era condición estar dentro del empadronamiento para el servicio militar, el cual se hallaba “restringido” a los hombres.

Ante esto Lanteri solicita enrolarse en el servicio militar, y se lo deniegan.

Aún así continúa su lucha hasta lograr ser candidata para las elecciones legislativas, presentando ante la Junta escrutadora un escrito que decía: “siendo ciudadana argentina, por nacionalización y, en virtud de sentencia de la Corte Suprema, no figura mi nombre en el padrón electoral, no obstante las gestiones que he realizado con tal propósito. Creo, sin embargo, que ello no constituye impedimento alguno para la obtención del cargo de diputado, y ya que la Constitución Nacional emplea la designación genérica de ciudadano sin excluir a las personas de mi sexo, no exigiendo nada más que condiciones de residencia, edad y honorabilidad, dentro de las cuales me encuentro, concordando con ello la ley electoral, que no cita a la mujer en ninguna de sus excepciones”.

La Junta accedió al pedido aunque aclaró que esto no implicaba “pronunciamiento alguno sobre la cuestión de fondo que plantea la peticionante en el comienzo de su escrito”.

Recordando que todos los votantes eran hombres cabe destacar que Julieta Lanteri obtuvo en las elecciones de diputados de 1919 1.730 votos sobre un total de 154.302 sufragios emitidos.

Su lucha fue incansable en la reivindicación de los derechos de las minorías y, le dio el fin a su vida, tal vez el último acto emanado de esa sociedad machista, según el pensamiento de varios autoras, cuando a los 59 años, fue atropellada por un auto que se subió a la vereda marcha atrás, en el que al volante estaba un miembro de la Legión Cívica.

Desde los orígenes de la organización social en Argentina, los cimientos estuvieron abonados no sólo con conductas machistas sino aquellas que garantizaren su perpetuación.

Entendimos relevante el ejemplo de Julieta Lanteri, pues más allá de su merecido reconocimiento, nos da un panorama cierto de cómo nuestro Estado estaba impregnado de desprecio hacia el concepto de igualdad.

Sin duda en el caso de Lanteri la “merma” de poder que los hombres que gobernaban sentían, y no sólo los que gobernaban desde el Estado, sino desde todos los espacios que determinaban el curso de esa sociedad, comerciantes, militares, etc, ha sido el factor determinante para que “a cualquier costo”, se le pusiera coto al potencial avance de las mujeres en el espacio de los derechos ciudadanos.

Es evidente que cuando ahondamos en la historia, el ejercicio del poder marca un punto de inflexión que, en muchos casos no conoce límites para su “conservación”.

Y como hemos sostenido en este trabajo, el poder o el acatamiento al acto de mando, puede ser sostenido por la fuerza, pero su real perpetuación está dado por la convicción de quienes deciden acatarlo.

Y he aquí una de los fundamentos que avalan el interés en el estudio del comportamiento, con respecto al género, en el Estado y en su accionar.

Cuando el desarrollo dentro y fuera del Estado, está acompañado de convicciones sólidas que permiten a sus integrantes, acatar y respetar sus pautas, necesariamente, pero no de forma automática, esto va a incidir en el todo de la sociedad, pues el Estado es todo, aunque se focalice en el gobierno como eyector de políticas públicas y de índole privada, según de qué estemos hablando.

A través del tiempo el Estado se mantuvo como una entidad superior que no tenía por qué ocuparse de su interior desde una mirada contemplativa de derechos hacia los individuos que lo integran.

Pocas cosas han resultado tan ajenas a la realidad, toda vez que el Estado, además de ser todos, debe estar en sí mismo al servicio de la sociedad, en la cual está incluido; sino sería como aceptar aquello que algunos sostienen, cuando una economía es supuestamente “brillante”, pero se ocupa de cuestiones macro, olvidándose de los hombres que son los destinatarios de sus medidas, es decir, ninguna economía puede ser provechosa si se abstrae de los hombres y de sus necesidades, pues esa es la función principal que debe tener.

Es por ello que la incorporación de decisiones que atañen al interior de la Administración Pública son importantes a la hora de ser replicadas para obtener el cambio de la sociedad en su conjunto.

La posibilidad de negociar colectivamente ha marcado un antes y un después en este sentido, porque históricamente los empleados del Estado han sido relegados a la posibilidad de obtener pautas consensuadas, que garanticen la regulación de su relación con el estado.

Sin embargo será recién en este siglo y hace unos escasos años, donde se va empezar a introducir la conceptualización de género que, además de reforzar los logros obtenidos por la negociación colectiva, va a visibilizar y comenzar a dar un principio de solución, a las problemáticas que se hallaban ocultas, en el mejor de los casos, y naturalizadas en la lamentable mayoría.

Como diría algún estudioso de la psiquis humana, el hecho de identificar un problema, el poder verbalizarlo, no va a bastar para solucionarlo, pero va a dar un comienzo de camino sin retorno en la búsqueda de su solución.

Así el hecho de admitir que existen situaciones que vulneran al género, que existen violencias y acosos, y que por ello hay que prever mecanismos que nos faciliten su extinción, hace pensar en unos primeros pasos en el largo camino de erradicación de la discriminación de género y la falta de igualdad.

La transversalidad en la inclusión de estos conceptos a través de todo el convenio colectivo del sector, permite romper con el molde que hacía pensar que, la discriminación y la falta de igualdad, era una isla en la cual se hallaban ciertas minorías, por lo cual no era un “problema” de todos.

El atravesar desde los métodos de ingreso, de promoción, de condiciones de medio ambiente y de trabajo, hasta la especificidad de la igualdad de oportunidades y de trato, nos está diciendo que el género y la igualdad es de todos y para todos.

La mayoría de las veces asustan los cambios, en los casos de buena fe podríamos creer que esto, es producto de la resistencia inherente a la raza humana, quien generalmente se atemoriza ante cualquier cambio en sus costumbres teóricamente arraigadas.

Y decimos teóricamente, porque no son pocos los casos en los que estas supuestas raigambres nos son introducidas, cuan campaña de marketing, para que el convencimiento parezca propio cuando es una burda inducción que, mayormente responde al sostenimiento de los mecanismos necesarios para la perpetuación del modelo impuesto por el patriarcado.

Así pues luego de ser incluídos los conceptos mínimos en función de género e igualdad, el convenio colectivo mencionado, avanzó en la incorporación de un método tangible que permitiese su contralor y la sanción de ser menester.

Es destacable lo palpable de la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, y de todo aquello que la misma introduce y trae aparejado.

Esto se señala pues abundan las legislaciones que, faraónicamente pretenden grandes emprendimientos, creación de comisiones, institutos y demás, que en lugar de garantizar su cumplimiento terminan tornando difuso incluso su existencia y vigencia.

En palabras del Presidente argentino Perón: “Si quieres que algo no funciones crea comisiones”.

Y eso es lo que sucede en la mayoría de las leyes que crean infinidad de comisiones, que distorsionan y dividen su espíritu y que, hacen imposible el trabajo mancomunado requerido para salir de la letra de la legislación y ser parte del cuerpo de la sociedad.

En el caso de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, cerda por el convenio colectivo de trabajo 214/2006, se circunscribe con tal precisión, su incumbencia, método y alcance que, sumado a su exclusividad y centralización, permiten llevar a la práctica los objetivos conquistados, dependiendo de sí misma para ello.

Ha sido el producto de años el lograr que la Comisión se introdujera en la totalidad de los organismos que componen el Estado, porque la misma no deja de ser un nuevo espacio de poder, que quienes ejercen el gobierno de esa dependencia, ven que tienen que ceder o, al menos compartir.

Es interesante y entendemos que ha sido determinante, la paridad en la composición, pues el hecho de que el Estado en su carácter de empleador, tenga la misma voz y votos que los gremios, en su carácter de representantes de los trabajadores, ha venido a garantizar el poner límite a la imposición arbitraria y unilateral que se venía produciendo.

Podría decirse de la tarea de sensibilización como la pionera en el funcionamiento de estas comisiones.

Si bien en un principio en la mayoría de los organismos, el temor a las represalias impedía incluso que los trabajadores se permitieran escuchar acerca de éstas, con el tiempo se comenzó a empoderarlos a través de la transmisión de los conocimientos más básicos.

Se hizo un trabajo profundo en cuanto a la difusión gráfica y verbal, a través de talleres de capacitación, lográndose la adhesión de integrantes de variados escalafones.

Siendo uno de los logros más recientes, el trascender el estereotipo de que estas comisiones eran para “mujeres”, para entender que la igualdad, si bien perjudica más a las mujeres, atraviesa, en este caso laboralmente, las circunstancias también de los hombres.

De a pasos pequeños se fue obteniendo una verdadera transversalidad, como indican los relevamientos expuestos en este trabajo.

Es prácticamente inexistente el trabajador que desconozca estas comisiones, oscilando el grado de conocimiento y de interacción por distintos factores, mayoritariamente se ha logrado instalar como una herramienta más para los trabajadores y, para la relación de los mismos con sus superiores.

Si bien en el presente no se ha ahondado en ese aspecto, se ha puesto en relieve, como es notoria la influencia de la disimilitud de tareas entre dependencias, al momento de la implementación, uso y conocimiento de esa herramienta.

Organismos de corte netamente machista como las fuerzas de seguridad o los parques nacionales, suelen ser más reticentes que aquellos que revisten unas características de composición profesional más ortodoxa.

Aún así dentro de los mismos hay una adopción en ocasiones mayor de esta herramienta, entre los grupos de mayor simpleza que de los de más jerarquía, quedando casi siempre los escalafones medios, en una disyuntiva entre “hacer valer sus derechos” bajo temor de vulnerar su posible ascenso, o aceptar los condicionamientos jerárquicos “corporativos”, con la ilusión de asegurarse un espacio en esa “casta”.

De todos modos poco a poco se va naturalizando, y en esto es algo positivo, que la participación en las actividades de estas comisiones, más allá de sus mecanismos de denuncia para los casos que no admiten otro tratamiento, es un derecho que no por ejercerlo coloca al trabajador en una posición mal vista, sino que por el contrario, favorece el fortalecimiento de relaciones armoniosas de trabajo.

Desde la Organización Internacional del trabajo y desde las organizaciones territoriales que en la materia se desarrollan, han sido incansables las acciones que fomentan este tipo de institutos.

En la Administración Pública ha cambiado notablemente la relación entre los trabajadores y aquellos que ocupan funciones jerárquicas.

Nótese que el Estado tiene características muy particulares a la hora de la ocupación de sus jefaturas, pues es común que las mismas sean ocupadas por personas promovidas por el signo político gobernante, quien por lógica capacidad de poder ha llegado allí por ser elegidos para el ejercicio del gobierno por la mayoría, convirtiendo o intentando convertir en ocasiones, algunas dependencias, en feudos como si se tratase de una empresa privada.

Poner límite a estas circunstancias no ha sido históricamente una tarea sencilla, por eso lo valioso del cambio que introduce el convenio colectivo y, la creación de las Comisiones de Igualdad de Oportunidades y de Trato.

Ha de pensarse que en algunas oportunidades, al menos en Argentina, ha sucedido que personas que ocupan un cargo por provenir de la esfera política, pasan a ocupar

ese espacio de modo permanente, y ello torna necesario dar una contención que permita que no se desvirtúe, la necesidad de estabilidad del empleado público más allá del partido político que ejerza el gobierno.

Lo interesante es que a medida que crecen estas herramientas, aún quienes provienen en su origen de nombramientos políticos, se van adecuando a las nuevas realidades, probablemente en el interés de la conservación de su posición, lo cual nos es irrelevante en miras de la prosecución en busca de la instalación definitiva de la igualdad.

La Comisión de Igualdad, el convenio colectivo en su conjunto y el crecimiento hacia adentro y hacia afuera del Estado, hace que lo sea también de la sociedad.

Con el convencimiento de la necesidad de trabajar hacia la implementación del cambio, creemos que es más que un acompañamiento, una necesidad, imprescindible, accionar desde los distintos estratos de nuestro Estado y de la sociedad toda, cada uno dentro de sus posibilidades, posición y recursos, a efectos de continuar con la transformación que ya ha comenzado; esforzándonos por incorporar en la letra de nuestras leyes los conceptos que sean rectores hacia la construcción efectiva, social y futura, de modo estratégico, organizado y proyectado, para garantizar la durabilidad en el tiempo.

Nada es azaroso en nuestra sociedad y menos aún en nuestra construcción desde lo legislativo y nuestro Estado, por ello no es casual que la inserción de vocabulario superador, la contemplación de la igualdad, la creación de comisiones, aunque se haya hecho a cuentagotas.

Por ello nuestra posibilidad para romper el esquema que intenta prolonga el sistema androcéntrico aún preponderante y, a la lumbre de cualquier razonamiento sensato es que habrá de deconstruir para poder al fin construir un Estado y una sociedad sobre firmes bases que acepten y protejan a todas las personas.

Bibliografía.

Libros:

ARGUINDEGUY, Diego L., de TITTO, Ricardo DELEIS y Mónica y (2001): *Mujeres de la política argentina*, Buenos Aires, Aguilar.

BIDART CAMPOS, Germán J. (2004): *Lecciones elementales de política*. Buenos Aires, Ediar.

BLUTMAN, Gustavo, CABO, Horacio, ESTEVEZ, Alejandro e ITURBURU, Mónica (2007): *Introducción a la Administración Pública Argentina*, Buenos Aires, Ed. Biblos.

FISHER, Roger, PATTON, Bruce y URY, William (2003): *Sí... ¡de acuerdo!* Fisher, Colombia, Grupo Norma.

GOETZ, Anne Marie (2008): *¿Quién responde a las mujeres? Género y Rendición de cuentas*. New York, Unifem.

RIAL, Noemí y otros (2013): *La negociación colectiva en el sector público*, Buenos Aires, OIT.

UPCN (1997): *Acoso sexual. Acoso laboral*, Buenos Aires, UPCN.

Publicaciones:

BELLOTA, Araceli y MATESANZ, Julia: "Julieta Lanteri, primera sufragista de América Latina", en Revista Todo es Historia, Nº 278, p. 76-82.

Diario *La Nación*, 18-3-1919, p. 8.

Diario *La Prensa*, 18-2-1920, p. 11.

Escenarios (2003) "Para un nuevo contrato social, Movimiento Nacional y Gobiernos populares", año XI, número 28, agosto 2013, Buenos Aires.

Escenarios (2009): "El Estado en el pensamiento nacional", año VII, número 18, noviembre 2009.

Escenarios (2011): "Trabajo y movimiento sindical en el nuevo siglo", año IX, número 22, agosto 2011.

Escenarios (2011): "El empleo y las políticas públicas de calidad", año IX, número 21, abril 2011.

Escenarios (2013): "Movimiento nacional y gobiernos nacionales", año XI, número 27, abril de 2013.

Leyes:

Constitución Nacional.

Convenio Colectivo de Trabajo 214 de 2006.

Ley de Negociación Colectiva.

Internet:

www.upcndigital.org

www.oit.org

www.infoleg.gov.ar

www.sgp.gov.ar

www.cnm.gov.ar