

ADECUACION DEL CONVENIO CCTG 214/06 AL CONVENIO 190 DE LA OIT



CIOT

COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

A través del diálogo social en la APN, el CCTG 214/06 es el primer Convenio en adaptarse a normas internacionales.

ERRADICACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

ART N° 124

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que **la violencia y acoso laboral** impiden la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, **constituyendo una vulneración de los derechos humanos.**

Se entiende por violencia laboral todo comportamiento y prácticas inaceptables, omisión, segregación o exclusión, realizada por una persona o varias personas, que afecte o degrade las condiciones de trabajo, la dignidad, los derechos, la salud física, mental, social y/o moral, de la persona, que pueda comprometer su futuro laboral.

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.

ART N° 124 BIS

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LAS PARTES SIGNATARIAS ACUERDAN EN RECONOCER POR VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO TODO COMPORTAMIENTO Y PRÁCTICA QUE ESTÉN DIRIGIDOS CONTRA LAS PERSONAS POR RAZÓN DE SU SEXO O GÉNERO, O QUE AFECTAN DE MANERA DESPROPORCIONADA A PERSONAS DE UN SEXO O GÉNERO DETERMINADO, INCLUYENDO EL ACOSO SEXUAL. PARA ELLO ADOPTARÁN LAS MEDIDAS NECESARIAS Y APROPIADAS, PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR TODO COMPORTAMIENTO Y/O PRÁCTICA, O AMENAZA DE TALES COMPORTAMIENTOS Y/O PRÁCTICA.

ASPECTOS DESTACADOS

La violencia de género, en el ámbito laboral, también es entendida como una falta grave.

No es necesaria la reiteración de los hechos para ser denunciados.

Contempla que la relación laboral se encuentre vigente, aunque no exista relación jerárquica.

TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Se compromete a la promoción de las personas LGITIQ+.

El Estado Empleador tiene la responsabilidad de:
- Promover el funcionamiento de las Comisiones y Delegaciones paritarias.
- Promover, mediante la CIOT, capacitaciones en materia de su incumbencia.

Convenir Respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia, y en especial la igualdad de trato por razones de género o discapacidad, garantizando la transparencia durante todo el proceso, sin violencias ni acoso para las personas que se postulan.

CIOT CENTRAL

● Elaborar e implementar un plan de capacitación y sensibilización, destinado a delegaciones y subdelegaciones CIOT, así como a los sectores y/o personas que por su trabajo aborden cuestiones relacionadas con la violencia laboral y el incumplimiento al principio de igualdad de oportunidades y de trato.

● Elevar las denuncias a las máximas autoridades solicitando se disponga la sustanciación de un sumario o información sumaria, la que debe tramitar con carácter de **muy urgente**.

Solicitar informes sobre los avances, estado y resultados obtenidos y/o alcanzados, así como las sanciones resueltas.

Las delegaciones CIOT:

● Las delegaciones CIOT deberán elaborar y ejecutar un plan anual de prevención y sensibilización de temas de su incumbencia, destinado a todo el personal de la jurisdicción.