

¿Cómo se integra la Delegación CIOT?

Como se trata de una Comisión de carácter paritario, DEBE estar integrada por:

/ Tres (3) titulares y tres suplentes por parte del Estado empleador.

/ Tres(3) representantes titulares y tres suplentes por la Parte gremial.

¿Cuáles son las funciones de una Delegación CIOT?

/ Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato.

/ 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 CIOT Central.

/ Orientar, informar y asesorar a la persona trabajadora de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito.

/ Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

Las medidas o prácticas que produzcan trato discriminatorio entre los trabajadores se erradican con:

PREVENCIÓN

PARTICIPACIÓN

ACCIÓN COLECTIVA

Ponete en contacto con tu delegado CIOT ATE



Para consultas te dejamos estos contactos:

/ atecapital.generos@gmail.com
/ area_discapacidad.atecapital@gmail.com
/ violencialaboral_atecapital@gmail.com
/ ciotcentral@jefatura.gob.ar

Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato



¿Qué significa CIOT?

Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, prevista en el Título IX, Art. 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG) Dto. N° 214/06.

Capítulo IX – Art. 63 del Convenio Colectivo de Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Resolución 2779/2010 (GCBA)

¿Cuáles son las funciones de la CIOT?

Aplicación del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades a través de la:

1. Eliminación de medidas o prácticas que produzcan trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral. (CCTG N° 121 / CCT CABA N°59)
2. Promoción de la Mujer Trabajadora. (CCTG Art. N° 122 / CCT CABA Art. N°60)
3. Promoción del trabajo de personas con discapacidad. (CCTG Art. N° 123 / CCT CABA Art. N° 61)
4. Erradicación de la VIOLENCIA LABORAL. (CCTG Art. N° 124 / CCT CABA Art. N°62)

¿Cómo se instrumentan estos principios en el ámbito laboral?

Con la creación de la CIOT
(CCTG Art. N° 125 / CCT CABA Art. N° 63)



¿Cuáles son las prácticas o medidas consideradas como trato discriminatorio?

Son aquellas que se fundan en razones:

/ POLÍTICAS / GREMIALES / DE SEXO
/ ORIENTACIÓN SEXUAL / DE GÉNERO / ESTADO CIVIL
/ EDAD / NACIONALIDAD / RAZA / ETNIA / RELIGIÓN
/ DISCAPACIDAD / CARACTERES FÍSICOS / SINDROME DE DEFICIENCIA INMUNOLOGICA ADQUIRIDA

O cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de la no discriminación e igualdad de oportunidades y trato.

La violencia laboral impide concretar el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato.



¿Qué se considera VIOLENCIA LABORAL según el Convenio N°214/06?

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, 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, lesbofóbico, transfóbico o discriminación por género. También se agrega como herramienta para la definición de VIOLENCIA LABORAL establecida en la Ley N° 1225/03 – CABA y su modificatoria N° 4330/2013, Art. 1° bis.

¿Qué dice la Ley 1225/03?

En su Artículo 1° bis.- dice que se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga