MEDIDAS IMPLENTADAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD, INCLUSION Y EQUIDAD EN LA AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN. IMPACTO DE LAS REGULACIONES, POLÍTICAS O PROGRAMAS NACIONALES, REGIONALES O INTERNACIONALES RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.

- **Delfina Caeiro Esteves**
  Auditoría General de la Nación - Argentina

En la Auditoría General de la Nación llevamos algunos años trabajando en la eliminación de la violencia contra la mujer, y en consecuencia, en su empoderamiento y en la participación de mujeres en puestos de liderazgo. En este camino recorrido se pueden identificar dos grandes hitos, que serán desarrollados a continuación:

1. Aprobación del Protocolo para prevención, sensibilización y erradicación de situaciones de violencia en ambientes de trabajo y la creación del Comité contra la Violencia Laboral.

2. Capacitación Obligatoria en Género – Ley Nacional N° 27.499 "Ley Micaela".

En el año 2019, en función del contexto que atravesaba Argentina en esos años, dado el aumento de los femicidios y las consecuentes manifestaciones sociales en el marco del movimiento "Ni una menos", la Auditoría General de la Nación Argentina (AGN en adelante) decidió aprobar el Protocolo para la prevención, sensibilización y erradicación de situaciones de violencia en ambientes de trabajo. Este Protocolo establece la creación del Comité contra la Violencia Laboral, con el fin de abordar las situaciones de violencia que se podían presentar y realizar acciones preventivas. Es importante destacar que la violencia laboral comprende la de género, dado que como todos sabemos existen brechas de género, que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia, implica una discriminación que, la mayoría de las veces es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos.

En esta línea, el protocolo aprobado en la AGN, incorpora el art. 1 del Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el que anuncia:

"a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van 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, e incluye el acoso sexual."

Como integrante del Comité, considero sumamente importante las incorporaciones que hace este Convenio de la OIT, aclarando en sus definiciones cuestiones fundamentales como, por ejemplo, que no es necesaria la reiteración para que sea violencia.

¿En qué consiste el abordaje de las situaciones de violencia?

Al presentarse un caso o situación se realiza una entrevista entre la persona y el equipo interdisciplinario que conforma el Comité (profesionales de la salud, abogados y trabajadores sociales). En función de lo conversado en ese encuentro (o la cantidad que sea necesaria), se analiza lo relatado por la persona y se evalúan distintas acciones a realizar con el fin de hacer cesar la situación de malestar. Cualquier acción que el Comité realice, debe estar avalada por la persona denunciante y se mantiene el principio de la no revictimización.

Entre las acciones realizadas, se destacan las siguientes:

- Reuniones con la parte denunciada con el objetivo de poner en su conocimiento nuestra intervención en el caso y evaluar la posibilidad de una mediación, brindando a la persona herramientas para que pueda cambiar su accionar.

- Licencias con motivo de violencia laboral.

- Cambios de área del personal afectado.

- Denuncias ante las máximas autoridades de la Institución para que, luego de una instrucción sumarial, y en caso de haberse confirmado la situación de violencia, el agente denunciado sea pasible de recibir una sanción dentro de las establecidas en el Estatuto del Personal de la AGN.

¿Qué acciones lleva adelante el Comité con el objetivo de desarrollar capacidades en materia de género?

Sensibilizaciones: El comité realiza reuniones con el personal jerárquico de todas las áreas de nuestra Institución con el fin de transmitir los objetivos del Comité y brindar herramientas e información necesaria - teniendo en cuenta que son quienes tienen la responsabilidad

de liderar un sector, asignando tareas, distribuyendo recursos y estableciendo la dinámica de trabajo- para colaborar así a un ambiente libre de violencias.

A su vez, se realizan talleres prácticos en las áreas en donde se identificó un conflicto o caso de violencia laboral, a fin de cesar dicha situación. En estos encuentros se refuerzan los contenidos vistos en la Capacitación Obligatoria en Género que se dicta en el Organismo (la cual detallaré más adelante) y se llevan adelante dinámicas lúdicas para que los agentes puedan reflexionar sobre el día a día en su oficina, e identificar así los puntos a mejorar.

Difusiones: En la AGN se realizan difusiones de manera regular por correo electrónico con información relacionada a la temática y/o efemérides, y se dispuso en la página de intranet de la Institución un micrositio especifico llamado "Ambiente Laboral Sano" que brinda información sobre el procedimiento y alcance del Comité; detalla los distintos tipos de violencia, enumera los indicadores de Violencia Laboral, contesta pregunta frecuentas relacionadas al procedimiento y brinda las líneas de contacto para solicitar un encuentro.

¿Cuáles son los Objetivos de este Comité?

1. Propiciar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, promoviendo condiciones de igualdad, equidad y respeto por los derechos humanos.

2. Llevar adelante acciones destinadas a la prevención, difusión, comunicación y capacitación de todo el personal del organismo.

3. Establecer mecanismos para brindar asesoramiento y contención a aquellas personas que se contacten con el Comité contra la violencia laboral de la AGN.

4. Dar tratamiento a las denuncias planteadas al Comité.

5. Conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados a los fines del presente protocolo.

En el año 2020, continuando el compromiso de la Institución, se implementó en la AGN la Capacitación Obligatoria en Género para todo el personal de la Institución. Este Curso se enmarca en el cumplimiento de la Ley N° 27.499, conocida como "Ley Micaela" que implica la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia por motivos de género para todas las personas que trabajan en el Estado de la República Argentina.

Esta Ley, lleva el nombre Micaela, en memoria de Micaela García, una joven de 21 años que fue violada y asesinada en nuestro País el 1 de abril de 2017 por un hombre que había sido condenado a nueve años de prisión por abuso sexual. Sin embargo, en el año 2016, un Juez de Ejecución de Penas, le otorgó la libertad condicional a pesar de un informe del Servicio Penitenciario que desaconsejaba esa decisión. Micaela había intentado, en los días previos a su asesinato, denunciar a su acosador, pero en la Policía de su Localidad no le pudieron tomar la denuncia justificando que "no estaba la persona encargada de esas temáticas". Lo particular de este caso, es que puso a la luz la necesidad de capacitación en la temática especialmente en las personas que trabajan en el Estado.

Por otro lado, es importante destacar que, la implementación de esta Ley permite que cada Organismo Estatal tenga la posibilidad de generar su propio Curso, ajustándolo a las particularidades de cada Institución. La AGN trabajó junto con el Ministerio de Mujeres Géneros y Diversidad y creó su propio programa y posterior Curso Virtual Tutorado, especialmente diseñado para los agentes de nuestra Auditoría.

Este Curso se desarrolla a través de la Plataforma de Capacitación Virtual de la AGN (Moodle) bajo la modalidad virtual tutorada, dividido en 4 (cuatro) módulos temáticos dentro de los cuales hay puntos clave de aprendizaje (PCA). El total estimado para el desarrollo del curso es de 25 horas distribuidas en 3 semanas. Cada módulo tiene dos instancias. En la primera, cada participante dispone de todo el material teórico y se delimita un plazo para la lectura, con el objetivo de posibilitar que los y las participantes puedan atravesar los contenidos e incorporarlos según la propia experiencia, respetando los tiempos y resistencias de cada uno, teniendo en cuenta la sensibilidad de la temática. La segunda parte es práctica y el objetivo es generar un espacio de reflexión de los saberes adquiridos en la instancia anterior, a través de diversas actividades: foro debate, análisis de videos, estudio de caso y análisis de una encuesta que se realiza en cuanto comienza el Curso.

En cuanto a los requisitos de aprobación se realizan dos tipos de evaluaciones. Por un lado, se realiza una evaluación de proceso a través de foros y actividades de cada módulo, con el objetivo de identificar los conceptos incorporados y la capacidad de cada participante de sostener el debate y alcanzar una construcción colectiva. Al finalizar el recorrido por los cuatro módulos, hay un cuestionario integrador que se aprueba con un mínimo de 7 (siete) puntos.

De este modo, al día de la fecha tenemos un total de 1156 capacitados en Ley Micaela, siendo un 90% del personal de la AGN.

Por mi parte, ha sido una gran experiencia ser Tutora de esta actividad, dado que me ha permitido observar las reflexiones de todas las personas de la Institución en materia de Género. Por supuesto hay un gran trabajo por realizar aún, dado que estar capacitado no significa un cambio en la construcción de ciertos paradigmas, pero realizar la actividad abre el espacio a las preguntas, a leer otras opiniones, y eso desde ya, implica un movimiento.

A su vez, en el marco de la Ley Micaela, en el año 2022 se aprobó la Disposición N° 62/22 AGN, la cual establece que la Auditoría General de la Nación debe verificar en los organismos auditados el cumplimiento de la Ley Micaela, en todas las auditorías de gestión o cumplimiento que se lleven adelante.

1. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE ESTOS DOS HITOS: COMITÉ CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL – LEY MICAELA.

Teniendo en cuenta que ambas prácticas implementadas por la AGN, se llevaron adelante casi en simultaneo, se ha observado el impacto de ellas en las dinámicas laborales.

¿En dónde se observa el impacto?

En las reuniones con el personal jerárquico, los integrantes del Comité identificamos que el discurso comenzó a estar atravesado por una perspectiva de género; refieren desacuerdo con comentarios micromachistas, hay mayor conciencia sobre los estereotipos y roles de género, y solicitan herramientas para erradicarlos.

Por otra parte, respecto a las personas que se acercan al Comité para solicitar acompañamiento y/o asesoramiento, se identifican las siguientes actitudes; empoderamiento en lo relatado y con conocimiento en la temática, predisposición para recibir las sugerencias y acciones que el Comité propone. Hay menos miedo en las mujeres que vienen a denunciar y mayor decisión en denunciar las situaciones fuera de lugar.

Por último, se puede inferir que estas dos herramientas habrían modificado la curva de consultas al Comité:

- 2019 y 2020: 11 casos – 10 mujeres y 1 hombre
- En 2021: 4 casos – 3 mujeres y 1 hombre
- En 2022: 12 casos – 8 mujeres y 4 hombres
- En 2023: 6 casos - 3 mujeres y 3 hombres
- En 2024 hasta la actualidad: 4 casos - 2 mujeres y 2 hombres

Acompañando estos dos grandes hitos, se llevaron adelante diferentes acciones que colaboran al objetivo de un ambiente laboral libre de violencias, las cuales quisiera detallar a continuación:

En el 2021, a través de la Res. 48/21 se realiza una ampliación de Derechos dentro del Régimen de licencias del Organismo y se incorpora la licencia para el agente no gestante: El agente no gestante que ejerza la corresponsabilidad parental gozará del derecho a la licencia anteriormente conocida como "licencia por paternidad".

A su vez, se plantea que el agente que haya tenido un hijo mediante la utilización de Técnicas de Reproducción Humana Asistida, y que no le sea aplicable la licencia por maternidad, gozará de los mismos derechos reconocidos para el supuesto de la licencia prevista como "licencia por guarda con fines de adopción".

Durante el mismo año se ejecutó la Guía del Lenguaje no sexista. Dicha Guía es una recopilación de recursos disponibles en nuestro idioma para evitar la invisibilización de la mujer que se percibe en el "*masculino genérico*", que alude en masculino al conjunto de varones y mujeres. Con esta herramienta para un lenguaje inclusivo, la AGN reafirma el rumbo iniciado con el lenguaje llano: ambos propician relaciones sociales más democráticas, transparentes e igualitarias.

En el año 2022 se crea, a través de la Disposición 400/22 AGN, el programa "Diversidad e Inclusión", en función de la Ley N° 25.689 y la modificatoria de su similar 22.431, estableció que el Estado nacional, los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal.

Este programa tiene como objetivo garantizar la accesibilidad integral del agente con discapacidad a un puesto de trabajo, crea el equipo de profesionales que trabajan en él, y detalla el seguimiento que se realizará a fin de cumplir el objetivo principal:

- **Primera etapa:** El objetivo en esta primera etapa es identificar y definir potencialidades y dificultades a fin de establecer las tareas que se le podrían asignar a la persona, de acuerdo a las características del área. Se coordinan tantos encuentros como sean necesarios a fin de lograr dicho objetivo.

- **Segunda etapa:** Luego de los encuentros iniciales y de haber alcanzado los objetivos de la primera etapa, el equipo interdisciplinario comparte su apreciación con los responsables e integrantes del área asignada a fin de brindar información, según el caso, y alcanzar un acuerdo conjunto respecto a las tareas que puede realizar la persona que ingresa. En relación a estos encuentros, y finalizados los mismos, el personal interviniente elabora un informe circunstanciado con las apreciaciones formuladas por el responsable del área asignada en los informes semestrales obligatorios.

Asimismo, durante esta etapa, se observa que compañeros ocupan naturalmente el rol de "apoyo". Se entiende por apoyo a toda aquella persona que colabora con la persona ingresada, a los fines de facilitar su participación; sustituir funciones corporales; superar barreras en pos de tener un mayor grado de autonomía en las actividades de la vida cotidiana.

En el caso de que no surja ningún apoyo naturalmente, el equipo de Diversidad e Inclusión trabaja en la concientización de la importancia que tiene, para su inserción, poder contar con un apoyo o referente en el área. En relación al referente, este puede ser identificado y elegido por el Equipo de Diversidad e Inclusión o bien, puede surgir naturalmente, y ofrecerse como referente. Sea de un modo o de otro la prioridad es que haya acuerdo entre las partes.

Del mismo modo que en la primera etapa, de ser necesario, según el caso, en esta etapa se coordinarán los encuentros que se requieran a fin de lograr un acuerdo conjunto de todas las partes involucradas.

Tercera etapa: En esta etapa se realiza un seguimiento de la incorporación e integración de la persona, tanto al grupo de trabajo como a las tareas asignadas.

Dicho seguimiento, en un primer momento, a fin de fortalecer el vínculo, se realiza través de encuentros personales, pautados previamente por teléfono o el correo institucional. Luego, según el caso, el contexto, y las características del vínculo que se establezca, el seguimiento

se realiza a través de otras vías de comunicación como el correo electrónico institucional, o telefónicamente según la particularidad del caso. Esta última etapa no tiene un punto final, ya que la idea es poder acompañar todo el proceso laboral de los agentes y estar a disposición siempre que lo necesiten.

La periodicidad de encuentros o contactos será pactada según el nivel de inserción que haya logrado el ingresante. Pueden ser encuentros semanales, quincenales, mensuales, trimestrales o semestrales.

A su vez cabe destacar que, durante esta etapa, si el equipo interdisciplinario lo considera necesario, se puede solicitar un encuentro con los responsables del área, el grupo de trabajo y/o el apoyo o referente.

En este marco, la AGN, a través de lo decidido en la Disposición N° 182/12 supervisa en los organismos auditados el cumplimiento de las Leyes N° 25.689 y 25.785, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad.

2. CONCLUSIÓN:

Luego de haber compartido los días en el encuentro Mujeres en el Liderazgo, y habiendo escuchado diferentes experiencias, de diferentes Mujeres, en diferentes Organismos, me siento orgullosa de habitar, trabajar y desarrollarme en los espacios que la AGN ha construido en los últimos años en materia de géneros, diversidad e inclusión. Estoy convencida de que, si bien hay mucho trabajo por realizar para lograr mayor equidad, se ha avanzado de manera considerable, y se han puesto en agenda estas temáticas, logrando un mejor posicionamiento de la mujer dentro del Organismo. Reitero: aún hay mucho por hacer, pero celebro el camino recorrido.