

# GUÍA DE PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

## **Autoras:**

Licenciada Daniela Antista, secretaria adjunta de la FEDUN  
y secretaria general de SIDUN RN

Abogada Mariana Cárdenas, asesora legal la FEDUN.

## ÍNDICE:

### **INTRODUCCIÓN**

#### **Capítulo 1- DEFINICIÓN DE GÉNERO Y SUS CLASIFICACIONES**

Violencia de Género: ¿Qué es la violencia de género en Argentina?

Clasificación de tipos de violencia

La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres reconoce los siguientes tipos de violencia contra la mujer.

¿Qué es el femicidio?

#### **Capítulo 2- MECANISMOS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

#### **Capítulo 3- ¿CÓMO SE REALIZA LA DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASO DE SER VÍCTIMA?**

#### **Capítulo 4- HERRAMIENTAS DEL DENUNCIADO**

¿El denunciado puede solicitar alguna medida ante la suspensión de haberes?

¿Qué es la conexión? ¿Cómo se aplica?

#### **Capítulo 5- ¿CÓMO SE ACTUALIZAN LOS PROTOCOLOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO?**

#### **Capítulo 6- VIOLENCIA LABORAL**

Antecedentes

¿Qué es la Violencia Laboral?

¿Cuáles son las consecuencias de la violencia laboral?

¿Cómo se denuncia la violencia laboral?

#### **Bibliografía**

#### **Agradecimientos**

## **INTRODUCCIÓN**

El presente documento es una guía práctica a fin de abordar los distintos conflictos dentro del ámbito de las Universidades Nacionales. El mismo se confeccionó a través de cuatro encuentros dentro de la Comisión de Género de la Federación de Docentes de las Universidades (FEDUN), a los fines y efectos de colaborar con todos los gremios de base de nuestra Federación.

## **Capítulo 1- DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS CLASIFICACIONES**

### **Violencia de Género: ¿Qué es la violencia de género en Argentina?**

Es la que impide o limita el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos de las mujeres y personas LGBTI+ por medio de intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso o amenazas.

La OMS define a la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Es dable destacar que el protocolo de Violencia de Género solo se aplica en los casos de violencia de hombres hacia mujeres, disidencias y personas LGBTI+.

Clasificación de tipos de violencia

La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres reconoce los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.

Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

### **¿Qué es el femicidio?**

Es la expresión más extrema de la violencia de género y constituye una grave violación a los derechos humanos que el Estado debe prevenir y reparar.

En 2012 se incorporó el femicidio al Código Penal como agravante (Ley 26.791), mediante la modificación del Artículo 80:

“Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

Inciso 1°: A su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediare o no convivencia.

Inciso 4°: Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.

Inciso 11: A una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género.

Inciso 12: Con el propósito de causar sufrimiento a una persona con la que se mantiene o ha mantenido una relación en los términos del inciso 1°.”

## **Capítulo 2- MECANISMOS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Para prevenir la violencia de género se pueden adoptar diversas medidas, como:

Promover la equidad de género: Educar en valores como la igualdad, el respeto y la empatía desde temprana edad.

Eliminar estereotipos: Desterrar mitos como que la agresividad es un rasgo masculino o que la sumisión es un rasgo femenino.

Escuchar y creer a las sobrevivientes: Darles un espacio seguro para hablar y ser escuchadas.

Involucrar a los líderes religiosos y comunitarios: Las figuras religiosas y tradicionales pueden apoyar u obstaculizar las iniciativas.

Capacitar al personal de salud: El personal de salud puede identificar a los grupos en riesgo y brindarles atención de calidad.

Desarrollar programas de sensibilización: En empresas y sindicatos, para eliminar la violencia laboral contra las mujeres.

Implementar la obligatoriedad de capacitar a todo el personal docente y no docente en perspectiva de género. (La Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para los trabajadores del Estado)

Promover la denuncia: Fomentar la denuncia y el acompañamiento a las víctimas.

### **Capítulo 3- ¿CÓMO SE REALIZA LA DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASO DE SER VÍCTIMA?**

La denunciante puede realizar la denuncia en forma verbal o por escrito, ante el comité de Violencia de Género creado por la Universidad. Generalmente este comité debe estar constituido por una psicóloga, una abogada y una asistente social, esto surge del mecanismo original de la ley 26485, que así lo establece. La comisión debe ser ajena a la vida activa y política de la Universidad, a fin de ser objetiva en la recepción de la denuncia. Es importante determinar, conforme lo establece la Ley de Procedimiento administrativo 19549, día, lugar, horario y, si existen, testigos del hecho.

Los testigos pueden ser presenciales o dar su testimonio por lo expresado por la víctima. Cuando la docente es acosada en privado debe comentar esta situación a algún colega, a los fines y efectos de generar pruebas. Asimismo, y ante el hostigamiento constante, deben solicitar al denunciado que las comunicaciones se realicen por escrito, de esta forma se logran obtener más pruebas. Se aconseja no atender al agresor por teléfono, solo a través de medios de comunicación como el correo institucional o grupo de WhatsApp.

Una vez concluida la denuncia ante el comité, debe solicitar y expresar “ ME RESERVO EL DERECHO DE AMPLIAR, ANTE LA POSIBILIDAD DE RECORDAR NUEVOS EPISODIOS”.

#### **¿Cómo continúa la denuncia?**

Una vez realizada la misma, el comité evaluará el grado de peligrosidad y si la denuncia es conducente. Cumplidos estos requisitos, se eleva, dependiendo cada protocolo, al área de asesoramiento jurídico, a fin de que sorteen a una oficial sumariante.

La oficial sumariante debe cumplir los mismos requisitos que el Comité de Violencia de Género, no puede ser personal activo de la Universidad menos aún tener afiliaciones políticas, en aras de ser objetivas sus futuras decisiones.

La oficial sumariante citará a la denunciante a fin de rectificar o ratificar o ampliar la denuncia instaurada. En esta etapa del proceso se pueden solicitar medidas cautelares, atento a la peligrosidad del caso, saber:

1° Suspensión del denunciado, generalmente por 30 días y sin goce de haberes.

2° Cambio de horario del denunciado.

3° Medida de no acercamiento del denunciado a la denunciante. Esto se realiza a través de un cambio de horario laboral protegiendo siempre a la denunciante.

Es dable destacar que siempre se debe cumplir con el principio de confidencialidad, la denunciante no puede hacer mención alguna de este episodio y el denunciado no sabe quién lo ha denunciado.

Cumplido el proceso de rectificación, ratificación o ampliación, se cita al denunciado a prestar declaración, como se informó ut supra, el denunciado sólo conocerá las disposiciones legales que se le imputen sin conocer los datos de la denunciante ni los hechos puntuales que se le imputan, debido al principio de confidencialidad.

## **Capítulo 4- EL DENUNCIADO**

### **Herramientas del Denunciado**

Como se expresó, el denunciado no conoce quién lo denuncia y cuáles son los hechos puntuales. Es por ello que se recomienda en estos casos que el denunciado realice su reserva de no declarar, requisito que establece el Decreto 456/22 (REGLAMENTO DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS). Deberá solicitar la vista de las actuaciones y luego realizar su descargo por escrito.

Vencidos los plazos y efectuado el descargo del denunciado, la oficial sumariante tiene 10 días hábiles (dependiendo del protocolo de cada Universidad Nacional) de resolver la causa.

**¿Qué sanciones puede recibir el Denunciado?** Conforme el Convenio Colectivo 1246/2015, Artículo 32, Régimen Disciplinario:

1° Apercibimiento

2° Suspensión sin goce de haberes

3° Cesantía

4° Exoneración

**¿Se puede aplicar alguna otra sanción?** Si, se puede obligar al denunciado a realizar el curso de Violencia de Género conforme lo establece el Artículo 32 de la Ley 26485, sólo en los casos de apercibimiento y suspensión.

**¿Qué otras medidas se pueden realizar?** La oficial Sumariante. Cuando se determine la pena y finalice el proceso de investigación, deberá anexar la sanción en el legajo personal del docente. (Dependiendo de cada Protocolo de Casa de Estudios) y permanecerá en el mismo hasta el vencimiento de la pena.

**¿El denunciado puede solicitar alguna medida ante la suspensión de haberes?** Si, el denunciado, en caso de ser condenado/deudor en alimentos, puede solicitar en aras del interés superior del Niño y Convención interamericana de los Derechos del Niño, la cual posee supremacía constitucional, el levantamiento de la suspensión de haberes dado que se estarían afectando a terceros que no son parte en el proceso.

**¿Qué es la conexidad? ¿Cómo se aplica?** La conexidad de la causa se presenta cuando existe una estrecha relación entre dos o más procesos, de manera que la resolución que se llegare a emitir en uno de ellos pudiera influir en los otros. Esto se aplica cuando el denunciado posee dos o más causas de violencia de género actuales. Esto produce un aumento en la pena, dado que posee varias denuncias en su contra, y se aplica este instituto atento a la unicidad del proceso.

**¿Qué ocurre si el denunciado posee varias causas de violencia de género en el transcurso de 2 años?** En este caso se puede solicitar la cesantía del denunciado atento a las reiteradas conductas indebidas dentro del ámbito académico.

## **Capítulo 5- ¿Cómo se actualizan los protocolos de violencia de género?**

Los protocolos se deben actualizar ante la Comisión Negociadora de Nivel Particular (CNNP), encontrándose regulado en el artículo 70 del Convenio Colectivo 1246/2015, el cual posee Supremacía Constitucional desde el 18/06/2018 (Provincia de Corrientes, Cámara Federal de Corrientes autos “Rodríguez, Silvia Carlota c/ Universidad Nacional del Nordeste s/Recurso Directo Ley de Educación Superior Ley 24.521”, Expte. N° 5454/2018/-CA1 del registro de este tribunal).

Asimismo, y en aras de agilizar este proceso, se puede incluir una cláusula en la cual se estipule: “El presente convenio quedará actualizado sin necesidad de discusión ante el surgimiento de nuevas disposiciones legales atinentes a temas referidos de violencia de género (Ejemplo Ley Olimpia, Ciberdelitos, entre otros).

## **La Ley Olimpia:**

Incorpora la violencia digital como una modalidad de violencia de género, modificando y ampliando la ley de violencia de género 26.485.

Respetar la dignidad, reputación e identidad de las personas, incluso en los espacios digitales.

Sanciona la difusión no consentida de material íntimo, el ciberacoso, el doxing, el ciberbullying, el grooming, la suplantación de identidad y el ciberflashing.

Permite que los jueces puedan dictar medidas preventivas urgentes, como la supresión de contenidos que constituyan violencia digital.

## **Capítulo 6- Violencia laboral**

Antecedentes: Todos los 1° de Mayo se conmemora a nivel mundial el Día Internacional de los Trabajadores, recordando la lucha obrera llevada a cabo en 1886 en Chicago, por una jornada laboral de 8 horas. Si bien de aquellos años a hoy los derechos laborales han sido reconocidos y garantizados por numerosas leyes, trabajar en un ambiente sin violencia es un derecho que cada persona debe hacer respetar día a día. Para ello, es indispensable que cada trabajador y trabajadora sepa distinguir una situación de maltrato laboral, conozca los mecanismos existentes para ponerle fin a este tipo de acoso, e incorpore las prácticas que contribuyen a generar un clima sano de trabajo, libre de violencia.

### **¿Qué es la Violencia Laboral?**

Se entiende a la violencia laboral como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o acoso o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.

### **Ejemplos de Violencia Laboral:**

Agresiones físicas, como golpear, empujar o bloquear a una persona.

Acoso sexual, que incluye comentarios o conductas reiteradas con connotación sexual.

Acoso psicológico, que puede manifestarse como intimidación, hostigamiento o acoso.

Maltrato verbal, como insultos, gritos o malos modos.

Difamación, crítica o ridiculización.

Aislamiento de otros compañeros.

Asignación de tareas innecesarias, denigrantes o inejecutables.

Ocultamiento de información.

Sobrecarga o no asignación de tareas.

Violencia económica o patrimonial, que puede incluir la pérdida, sustracción o destrucción de bienes.

La violencia laboral puede desencadenarse por reclamos laborales, por enfermedad o por embarazo.

### **¿Cuáles son las consecuencias de la violencia laboral?**

En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psico-física y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

### **¿Cómo se denuncia la violencia laboral?**

Como se anticipó, este tipo de violencia rige tanto en sentido vertical como entre pares.

En muchas Universidades Nacionales existen dos institutos:

1° Comité de Mediación y disciplina: Es el proceso de conciliación obligatorio a los fines de que cesen los episodios de violencia, lo pactado entre las partes debe cumplirse a través de la firma de un convenio entre los afectados y la Universidad.

2° Protocolo de Violencia Laboral: Tiene similitudes con el tratamiento de casos de violencia de género, se diferencia en que en estos casos todas las partes son citadas a una audiencia y pueden expresar y/o manifestar los episodios de violencia acaecidos. Pueden existir resoluciones de composición de las partes, cambios de horarios, desplazamiento del titular de la cátedra, entre varias alternativas. Esto dependerá de las disposiciones internas de cada universidad y su forma de implementación.

### **¿Qué ocurre si la universidad no me da una respuesta?**

Ante el silencio de la universidad y el vencimiento de los plazos, y cerrada la vía administrativa, se puede recurrir a la vía judicial.

## Bibliografía

Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales N° 1246/2015

Ley 26.485 Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Ley 26.791 Esta ley introdujo la figura del femicidio en el Código Penal, que se encuentra en el artículo 80, inciso 11.

Ley 27.499 "Micaela".

Ley 27.736 "Ley Olimpia".

Decreto 456/22 (REGLAMENTO DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS).

Ley 26.388 | Ley Delitos Informáticos y Ciberseguridad

"Prevención de la Violencia Laboral", publicado por la Editorial Jusbaire, se puede leer online y descargar gratuitamente en el siguiente link: <http://editorial.jusbaire.gov.ar/libros/167>.

## Agradecimientos:

Agradecemos la participación de las siguientes disertantes:

Dra. en Historia Flores, Marta - CEDIUNCO

Ph. en Sociología Olmedo, Clara - ADIUNDEC

Abogada Cordero Robles, María Rosa - ADIUNDEC

Lic. en Psicología Millicay, Lorena - ADIUNDEC

Sec. en Asuntos Institucionales de la C.G.T. Regional Andina Morales, María Gabriela - AEFIP

Abogada Cárdenas, Mariana - FEDUN