

DISPOSITIVO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CCT CONICET CENPAT

ANTECEDENTES

El 9 de junio de 1994, la Organización de los Estados Americanos (organismo del cual nuestro país forma parte) creó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer. También conocida como "Convención de Belem do Pará", define como violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Ya sea dentro de la familia, la comunidad, como la perpetrada o tolerada por el Estado, dicha violencia es un fenómeno evidente y del cual el ámbito científico no es ajeno.

La Constitución Nacional (Art. 75, inc. 22) adhiere a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; entendiéndolo como tal "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

En Chubut, en el año 2017, la Legislatura declaró la Ley de "Emergencia Pública en Materia de Violencia de Género en el ámbito de la Provincia de Chubut" (Ley Provincial XV N° 23). En el ámbito universitario, la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de la Patagonia San Juan Bosco ha establecido e implementado diversos protocolos contra la violencia de género. La misma política fue también adoptada por las Universidades Nacionales de San Martín, de Buenos Aires, de La Plata, de Mar del Plata, del Centro de la Provincia de Buenos Aires, de Córdoba, de Rosario y del Comahue, entre tantas otras. Por su parte, el Directorio del CONICET aprobó en junio de 2017 el "Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo" (Resolución N°1457/17), en el cual se considera a la violencia de género como un caso particular e ineludible de violencia laboral. Si bien la violencia hacia una mujer o persona del colectivo

lesbianas, gays, travestis, trans e intersex (LGTBTBI+) resulta un caso particular e ineludible de violencia laboral, se requiere de la aprobación de un Dispositivo específico elaborado con perspectiva de género.

Considerando que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social, pero que son las mujeres, cualquiera sea su edad y debido a factores de tipo cultural e histórico, las que constituyen la población mayormente afectada.

Que las personas que se autoperciben con una identidad de género distinta a la que les fue asignada al momento del nacimiento o bien que expresan una orientación sexual distinta a la heterosexual sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias.

Que dicho reconocimiento es producto de un trabajo político intenso de luchas históricas de movimientos feministas y de mujeres y movimientos LGTTTBI+ que reclaman el derecho a una vida sin violencia y exigen garantías al Estado por medio de legislaciones nacionales, provinciales y políticas públicas que tomen como principios rectores tratados y convenciones internacionales.

Que no obstante el camino transitado, persiste la invisibilización de la discriminación y las violencias de género, las que atraviesan a todas las personas integrantes de nuestra comunidad científica, por lo que es imprescindible arbitrar los mecanismos institucionales necesarios para dar respuesta a las demandas que se presentan.

ARTÍCULO 1°.- OBJETIVO PRINCIPAL. El presente Dispositivo tiene por objetivo principal establecer el procedimiento institucional y los principios rectores para la actuación en situaciones de discriminación hacia las mujeres y personas del colectivo LGBTBTBI+, y ante cualquier hecho que implique violencia de género en el ámbito del CCT CONICET-CENPAT.

ARTÍCULO 2°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Este Dispositivo rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen tanto en la institución como en cualquier dependencia, anexo, y/o espacio virtual del CCT CONICET-CENPAT. Asimismo, contempla actividades realizadas en dependencias externas al CCT CONICET-CENPAT en carácter de cumplimiento de tareas propias del personal del CCT CONICET-CENPAT, es decir, trabajo de campo, cursos, viajes, etc.

ARTÍCULO 3°.- SUJETOS. El presente Dispositivo comprende al personal del CCT CONICET-CENPAT, esto es, al personal administrativo SINEP y Artículo 9, personal de apoyo, las/os investigadores, becarias/os, pasantes, estudiantes de grado y posgrado e investigadores/as asociados/as, cualquiera sea la condición laboral de cada una /uno (temporario o visitante, permanente o contratado). También abarca a terceras personas que presten servicios permanentes o temporales en las instalaciones edilicias del CCT CONICET-CENPAT. En éste último supuesto, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externos a la institución y rescindir los acuerdos o convenios.

ARTÍCULO 4°.- SITUACIONES COMPRENDIDAS. Quedarán comprendidas dentro de este Dispositivo todas aquellas conductas u omisiones que resulten en:

a) Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal Argentino.

b) Hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del Artículo 119 y sus agravantes del Código Penal, y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por “acoso sexual” todo comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

c) Hechos con connotación sexista, entendidos como toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento o miedo, y afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

Quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer y personas del colectivo LGBTTTI+:

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

2.- 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, aislamiento.

Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer y personas del colectivo LGBTTTI+ de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer y personas del colectivo LGBTTTI+, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, producción intelectual, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) 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.

5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer o personas del colectivo LGBTTTI+ en la sociedad.

ARTÍCULO 5°.- PRINCIPIOS RECTORES. Los siguientes principios regirán el Dispositivo:

a) Asesoramiento. Brindar asesoramiento legal gratuito por personal capacitado a aquellas personas que así lo requieran. Orientar e informar sobre los procedimientos legales implicados, como el seguimiento de sumarios y denuncias penales.

b) Respeto y confidencialidad. La persona que efectúe una consulta o denuncia, será tratada con el debido respeto en virtud de las circunstancias, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la

confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como posibles responsables de los hechos denunciados.

c) Acompañamiento y Contención. La persona afectada será acompañada, en la medida en que ella lo requiera, en todo trámite posterior o denuncia realizada. En cualquier caso, siempre se le ofrecerá la posibilidad de estar acompañada, así como de contactar a la persona con personal capacitado cuando así lo requiriera (por ejemplo, acompañamiento psicológico, legal, etc.). Asimismo, la persona afectada podrá contar con una persona de su confianza que la asista emocional y psicológicamente.

d) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también de la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.

e) Celeridad. Se deberá actuar en un plazo no mayor a cinco días hábiles a fines de que la actuación sea efectiva.

f) Corresponsabilidad. En las intervenciones institucionales, tanto preventivas como sancionatorias, se deberán tomar en consideración las responsabilidades compartidas tanto individuales, comunitarias e institucionales implicadas en los hechos de violencia de género. Esto es, tanto las personas de manera individual como las que conforman los órganos de gobierno de la institución: Consejos Directivos de las UUEE y del CCT.

ARTÍCULO 6°.- ÓRGANO COMPETENTE. El cumplimiento del presente Dispositivo será llevado a cabo por el Comité Institucional de Políticas de Género (CIPG) del CCT CONICET-CENPAT (aprobado en Reunión extraordinaria N° 33 en julio 2018, Decisión 45). Dicho comité estará conformado por mujeres y personas del colectivo LGBTTTI+ con perspectiva de género. Asimismo, el comité contará con 2 (dos) mujeres con formación en género responsables del espacio de atención, cuyo cargo será por concurso y rentado. El concurso y cualquier otro aspecto de estos cargos serán llevados a cabo siguiendo las indicaciones y lineamientos del Observatorio contra la Violencia de Género de CONICET. Las representantes del CIPG serán elegidas por votación de sus compañeras promoviendo la representatividad de los diferentes estamentos y formalmente designadas por decisión del Consejo Directivo del CCT CONICET-CENPAT. Estos cargos serán mantenidos por un período de 2 años con posibilidades de renovación. Dicha renovación se realizará por mitades, mediante el mismo mecanismo de

elección. Hasta tanto los cargos de las responsables del espacio de atención no sean efectivos, serán las restantes representantes del CIPG quienes llevarán adelante el presente Dispositivo.

Asimismo, el CIPG contará con su propio espacio físico institucional, una casilla de mail y espacio de publicación en los medios de comunicación institucionales y tendrá su propio apartado de financiamiento para la aplicación de este Dispositivo. Finalmente, el CIPG contará con un registro interdisciplinario de profesionales idóneos pertenecientes a otras instituciones (por ejemplo, Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo, Cátedra Libre de Género, Sexualidades y Derechos Humanos de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, abogadas con perspectiva de género, etc.) para la atención y asesoramiento de la violencia de género, así como de apoyo para el CIPG en el ámbito del CCT CONICET-CENPAT.

ARTÍCULO 7°.- FACULTADES DEL ÓRGANO COMPETENTE.

a) Atención y seguimiento de los casos. Recepción de consultas y denuncias. Elaboración de un acta testimonial e informe de evaluación. Sugerencia de medidas de sanción. Seguimiento de la denuncia/consulta. Registro de casos y elaboración de estadísticas.

b) Realizar el seguimiento de la implementación del Dispositivo establecido en la presente normativa del CCT CONICET-CENPAT.

c) Promover acciones de formación y sensibilización en perspectiva de género dentro del CCT CONICET-CENPAT para todos los estamentos, articulando con las distintas áreas y con la comunidad.

d) Aportar insumos para la gestión y diseño de políticas que apunten a la equidad.

e) Fomentar el uso del lenguaje no sexista en el CCT CONICET-CENPAT.

ARTÍCULO 8°.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Los objetivos específicos del presente Dispositivo son:

a) Garantizar en el CCT CONICET-CENPAT un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad y orientación sexual. Teniendo en cuenta todo tipo de discriminaciones: de clase, étnica, de nacionalidad o religiosas, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

b) Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir cualquier tipo de violencia.

c) Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas del CCT CONICET-CENPAT. Promover una sociedad libre de violencia de género.

d) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan consultar y/o denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato, y establecer en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.

e) Difundir el presente Dispositivo y poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que puedan requerir, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.

f) Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género u orientación sexual a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes. Articular con Grupos de investigación de violencia de género para el aprovechamiento de estas estadísticas en pos de la mejora de políticas de género.

g) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las dependencias del CCT CONICET-CENPAT.

h) El derecho a una vida sin violencia.

Las disposiciones del presente Dispositivo no implican de modo alguno restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones y garantías de los derechos protegidos en el mismo.

ARTÍCULO 9°.- CONFIDENCIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO. Tanto el tratamiento de las denuncias y/o consultas, las personas involucradas, así como las actuaciones administrativas posteriores serán reservadas y estrictamente confidenciales, lo que deberá hacerse saber al denunciante en la primera intervención de la autoridad de aplicación. Al recibir la denuncia se procurará respetar la intimidad de la persona en cuyo resguardo se la recibe, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para procesar los hechos y para

adoptar las medidas de efecto inmediato. Sin perjuicio de ello, se tomará nota de cuanto exponga espontáneamente a los efectos de elaborar el correspondiente informe de situación. Asimismo, se informará a la persona denunciante del procedimiento a seguirse en relación a la denuncia.

ARTÍCULO 10°.- PROCEDIMIENTO. Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados que este Dispositivo contempla, o por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, éstas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

a) Sobre la consulta o denuncia.

-Recepción: Las denuncias o consultas serán recibidas personalmente y/o a través de un correo electrónico creado para tal fin (cipg@cenpat-conicet.gob.ar), administrado exclusivamente por las responsables del espacio de atención del CIPG. Este correo será difundido como un banner permanente en el sitio web del CCT CONICET-CENPAT y de cada una de sus dependencias.

-Modalidad: Si la persona que consulta o denuncia solicita una entrevista personal, la misma deberá ser coordinada con las responsables del espacio de atención del CIPG, a la mayor brevedad posible, en el espacio que el CCT CONICET-CENPAT disponga para tal fin. Se respetará la privacidad y los principios que rigen este Dispositivo. Se evaluará la necesidad de dar intervención a profesionales que integran el registro de asesoramiento y/o seguimiento o de otro servicio público, bajo la anuencia de la persona afectada.

-Trámite: El CIPG elaborará un informe en donde registrará por escrito la denuncia o consulta, constanding los datos personales de quien denuncia y de la persona denunciada, una descripción de la situación, las consideraciones y actuaciones sugeridas, y cualquier otro dato que considere necesario. Siempre respetando los principios que rigen este Dispositivo.

b) Actuaciones.

-Si luego de ser asesorada la persona afectada decide realizar la denuncia administrativa, se elevará el informe realizado por el CIPG a la Comisión de Género de la CIOT. La misma intervendrá en el proceso, y estas actuaciones no dependerán de la acción judicial que la persona denunciante decida o no llevar adelante. En ningún caso, las

acciones que se tramiten en el procedimiento administrativo del CCT CONICET-CENPAT dependerán del inicio o del resultado de acciones civiles o penales.

c) Contacto.

-En caso de que la persona afectada y la denunciada estuvieran en contacto por vínculo académico o laboral, a solicitud de la primera, el CIPG decidirá qué medida preventiva resulta adecuada a los fines de protegerla, previo a considerar su opinión. Esta medida será sugerida en el informe elevado al Consejo Directivo del CCT CONICET-CENPAT. Deberá considerarse especialmente que el desarrollo académico y/o laboral de la persona afectada no se vea obstruido. Se podrá además consultar a los/las representantes gremiales.

d) Acompañamiento.

-El CIPG quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el proceso, al igual que los y las profesionales del registro destinados a intervenir en el caso correcto.

ARTÍCULO 11°.- REGISTRO. El CIPG elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

a) Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante. Se resguardará el principio de confidencialidad desarrollado en el Artículo 9 del presente Dispositivo.

b) Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia.

c) Evaluación de la situación.

d) Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención.

e) Resolución que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

El registro permitirá el estudio de la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estadísticas, estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco del CCT CONICET-CENPAT. Estos datos contribuirán al fortalecimiento de los objetivos de prevención de violencia de género desarrollados en el Artículo 8.

ARTÍCULO 12°.- Será responsabilidad obligatoria de las autoridades del CCT CONICET-CENPAT prestar colaboración al CIPG.

ARTÍCULO 13°.- En el caso de que la persona denunciada sea autoridad del CCT CONICET-CENPAT o de cualquiera de sus Unidades Ejecutoras, se convocará a sesión extraordinaria sin la presencia de la misma para resolver en base a lo informado por el CIPG.

ARTÍCULO 14°.- Será el CIPG quien en última instancia resolverá cualquier conflicto existente respecto a la interpretación de las normas y aplicación del presente Dispositivo.

ARTÍCULO 15°.- ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN. Se promoverán acciones de sensibilización, difusión, prevención y formación sobre las problemáticas de violencia, género y discriminación que permitan la construcción de prácticas no discriminatorias por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación de género en el ámbito del CCT CONICET-CENPAT.

ARTÍCULO 16°.- CLÁUSULA RESIDUAL. En todo lo que no disponga expresamente este Dispositivo se deberá atender a las normas establecidas por la Ley 26485 (Ley de Protección Integral a las Mujeres).