

ACTA DE REUNIÓN  
PARITARIA PARTICULAR

LICENCIA ESPECIAL POR VIOLENCIAS DE GÉNERO PARA DOCENTES  
INVESTIGADORAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TIERRA DEL FUEGO.

Siendo las 12:30 hs, en la sede del Rectorado de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego Antártida e Islas del Atlántico Sur, sita en calle Fuegia Basket 251 de la ciudad de Ushuaia, a los tres (3) días del mes de Julio de 2019, se da comienzo a la reunión Paritaria Particular convocada por Resolución (REC) 471/2019, a los efectos de dar tratamiento al Proyecto de “Licencia Especial por Violencias de Género para el Personal Docente de la UNTDF”, Presentado por la Asociación Fueguina Universitaria de Docentes Investigadores -AFUDI- de la UNTDF, el 3 de Junio de 2019, Día en el que se conmemora el “Ni una Menos”.-----

Se encuentran presentes:-----

-Por la Universidad, en su carácter de empleadora: Adriana Beatriz Urciuolo y Alejandro Valenzuela.-----

-Por las asociaciones gremiales docente: Adriana Rapossi, Andrea Ozamiz, Nidia Benítez por AFUDI; y Ayelén Martínez y Nadia Pessina por ADUF.-----

Adriana Urciuolo toma la palabra y da comienzo la mesa de Negociación.-----

El paritario Alejandro Valenzuela decide retirarse de la Comisión Negociadora de Nivel Particular, presentado su renuncia y fundamentando su decisión mediante nota en el día de la fecha.-----

Las partes hacen aportes y modificaciones al proyecto, mediante un debate enriquecedor, resultando el siguiente texto que establece la Licencia Especial por Violencias de Género para el personal docente de la UNTDF:-----

VISTO:

El Expediente N° 1231/2018 del Registro de Expedientes, la Ley Nacional N° 26.559, el Estatuto de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, la Resolución C.S. N° 61/2016, las Leyes de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485, Ley de Identidad de Género N° 26.743, Ley contra Actos Discriminatorios N° 23.592, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Belem do Pará), la Convención sobre la

Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta), el Convenio Colectivo de Docentes de Universidades Nacionales (homologado por Decreto N° 1246/15) y demás normativa convencional, nacional y provincial relacionada con la protección contra la discriminación por género y/o violencia de género y;

### **Considerando,**

Que las violencias sexistas constituyen conductas y acciones lesivas de derechos humanos y que las mismas han sido objeto de diferentes instrumentos normativos aprobados por la comunidad internacional, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; los diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos (OEA), en especial la Resolución 2807/2013 de Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; el Pacto de San José de Costa Rica; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Conv. de Belem do Para) y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Que los tratados y convenciones internacionales antes nombrados gozan de jerarquía constitucional en nuestro país y por tal condición, los derechos allí consagrados deben ser garantizados por el Estado Argentino arbitrando, a través de sus diferentes jurisdicciones y dependencias, las acciones y políticas públicas tendientes a garantizar su plena vigencia.

Que, por su parte, existen Leyes Nacionales que salvaguardan tales Derechos Humanos y reprimen la violencia y la discriminación basada en el género tales como: la Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485), la Ley Nacional de Identidad de Género N°26.743, el Programa de Educación Sexual Integral N° 26.150, la Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618, la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, entre otras leyes que se enmarcan en los desarrollos legislativos de la última

década, los cuales han posibilitado el debate y la incorporación de las cuestiones de género en la agenda pública que se han traducido en conquistas de derechos.

Qué existen licencias por Violencias de Género en los ámbitos nacional, provincial y municipal y distintos ámbitos de la administración pública.

Que en el marco de la autonomía universitaria, es preciso generar una política para atender situaciones de violencia de género y/o discriminaciones múltiples, dando respuestas posibles en el marco de la comunidad universitaria, integrales, transdisciplinarias e intersectoriales.

Que al día de la fecha existen licencias por violencia de género para el personal docente aprobadas en diferentes UUNN (UBA, UNNE, UNAJ, UNLa, UNMDP, UNDAV -FAMAF-UNC).

Que en la Universidad Nacional de Tierra del Fuego existen desde el año 2016 el Programa de Géneros y Sexualidades creado por Res. N° 061/2016, que a fines del año 2018 se aprobó el Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y/o violencia de género (Ordenanza N° 018/2018) y que existen diversos Proyectos de investigación y extensión en relación a temática.

Que los gremios ADUF y AFUDI realizan acciones de promoción de políticas contra la violencia de género, la violencia laboral y cualquier tipo de situación de discriminación.

Que a los fines del presente Proyecto, han de tenerse en cuenta todas las modalidades y tipos de violencias de género establecidas en Ley N° 26.485, en el marco de la autonomía universitaria consagrada a nivel constitucional.

Qué, dada la gravedad que suponen las violencias de género, es fundamental que la Universidad genere condiciones y herramientas orientadas a prevenirlas y eliminarlas progresivamente, y también, para acompañar y contener al personal docente que transita por una situación de violencia, garantizando los derechos estipulados en la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Que la presente Licencia resulta un aporte básico e indispensable para el personal docente de nuestra Casa de Altos estudios.

## **LICENCIA ESPECIAL POR VIOLENCIAS DE GÉNERO**

### **Artículo 1º)- Licencia por Violencias de Género:**

Todo personal docente, cualquiera fuera su situación de revista, que se encuentre en situación de violencia de género en los términos de las leyes nacionales Nro.26.485 y 26.743 y que por tal motivo requiera ausentarse del trabajo, tendrá el derecho de solicitar licencia con goce de haberes por un término máximo de ciento veinte (120) días, por año calendario, a computarse de forma continua o discontinua. Una vez cumplido este plazo, y habiendo motivos que lo prueben y justifiquen, podrá extenderse, hasta 30 días más, a computarse de forma continua o discontinua. En casos excepcionales y por razones debidamente fundadas, se analizará la pertinencia de una nueva prórroga o ampliación de la licencia de la prescrita precedentemente.

### **Art. 2)-De la Solicitud.**

La licencia será solicitada por escrito indicando la cantidad de días requeridos ante la Administración de Personal de la UNTDF. La solicitud deberá ser presentada de modo personal, por correo electrónico en una primera instancia. Luego deberá presentarse en sobre cerrado la documentación requerida en el Art. 3., o en caso de imposibilidad por medio de terceros (familiar, colega, representante gremial, u otra persona allegada) acompañado con nota de autorización por parte de la persona solicitante.

### **Artículo 3)- De la Documentación.**

Quien solicita la licencia, deberá presentar, por sí o por terceras personas, dentro de un plazo que no exceda los diez (10) días hábiles - a partir de la fecha de realizada la solicitud- la correspondiente certificación o constancia emitida, por organismos o dependencias administrativas y/o judicial correspondientes, los servicios sociales de atención o cualquier hospital o centro de salud con competencia para la atención y asistencia a las personas en situación de violencia de género, que acredite las circunstancias que justifiquen el otorgamiento de la misma. Se tendrá por certificado en situación de violencia de género en el ámbito laboral aquella acta que resultare de la aplicación del Protocolo para la actuación en situación de discriminación y/o violencia de género.

### **Artículo 4º)- Del Otorgamiento.**

Inmediatamente de recibida la solicitud y previa verificación sumaria de la acreditación de los requisitos fijados en el artículo anterior, la Dirección de Administración de Personal de la

UNTDF, deberá otorgar la licencia sin más trámite, a partir de la fecha solicitada. Una vez cumplidos los requisitos exigidos esta licencia no podrá ser denegada en ningún caso. La concesión deberá ser comunicada a la autoridad a cargo de la Unidad Académica donde presta servicio quien solicita la licencia. Dicha autoridad está sujeta a la obligación de reserva y confidencialidad del caso. En caso de incumplimiento al deber impuesto se incurrirá en la causal de violencia institucional.

**Artículo 5º)- De la Reserva de las actuaciones y la Celeridad.**

Las actuaciones labradas tendrán carácter reservado por la materia, y deberá resguardar la identidad de la persona, consignando las siglas iniciales del nombre y apellido de la misma, evitando de tal forma la revictimización y adhiriendo al principio de confidencialidad. Debiendo los/as agentes y funcionarios/as intervinientes en la tramitación de la licencia, guardar secreto en relación a la misma, aún después de haber cesado en sus funciones, su incumplimiento incurrirá en la causal de violencia institucional pasible de sanciones.

El trámite administrativo deberá ser realizado con celeridad, no pudiendo exceder el otorgamiento el término de 48 horas, desde la de la presentación documentación prescripta en el Art. 3.

**Artículo 6º)- Deber de comunicación.**

La Dirección de Administración de Personal deberá comunicar trimestralmente el número de licencias requeridas por esta causal, debiendo indicar su duración y los demás indicadores pertinentes al Equipo de Trabajo del “Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y/o violencia de género de UNTDF” (Res. C.S 018/2018).

La UNTDF, debe incorporar a su página Web esta licencia e informar a todo el personal docente de esta Institución el nuevo derecho con que cuentan.

**Artículo 7º) - De la Articulación con el Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y/o violencia de género de UNTDF”**

Toda situación de violencia de género producida y/o detectada en el ámbito laboral de la UNTDF de la que tomara conocimiento la Dirección de Administración de Personal, deberá ser informada al Equipo de Trabajo del “Protocolo para la actuación en situación de discriminación por género y/o violencia de género de UNTDF” (Res. C.S 018/2018) a los efectos de que tome la intervención correspondiente.

**Artículo 8º) - De Forma.**

Siendo las 16: 05 hs. se da por finalizada la reunión.