

ACTA PARITARIA LOCAL TRIPARTITA N° 1 DEL 2023.

En la ciudad de Mar del Plata, a los 22 días del mes de septiembre de 2023, se reúnen las paritarias, **Romina E. Hernández** en representación de la GESTIÓN, **Agustina CEPEDA** en representación de la Agremiación Docente Universitaria Marplatense (ADUM), **Victoria SCHADWILL** en representación de la Asociación del Personal Universitario (APU).

La instancia paritaria tripartita se reúne con la finalidad de reglamentar las Licencias por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata, a iniciativa del Programa Integral de Políticas de Género dependiente de la Secretaria de Asuntos Laborales Universitarios. El proyecto ha sido debatido y consensuado a su vez, con el Protocolo de Actuación en casos de violencia de Género de nuestra Universidad.

Las partes **ACUERDAN** el siguiente proyecto, que forma parte integrante de este Acta.

Firmado digitalmente
Maria Victoria Schadwill
Paritaria APU

Firmado digitalmente
Agustina Cepeda
Paritaria ADUM

FUNDAMENTACIÓN

Que la problemática de la violencia y/o discriminación por motivos de género reviste importancia y actualidad, siendo responsabilidad de las instituciones avanzar en la implementación de acciones y políticas que tiendan a su abordaje y erradicación.

Que existe un amplio plexo normativo internacional y nacional en relación a la violencia de género que enmarca la implementación de esta normativa. Destacándose la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la III Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Nairobi, 1985), la Recomendación No. 19 de la CEDAW (1992), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Viena, 1993), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994), la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995), el Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999), los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (Yogyakarta, 2006), y el convenio N° 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral (2019), ratificado por nuestro país el 23 de febrero de 2021. Como en el ámbito nacional, la Ley Nacional N° 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), la Ley Nacional N° 27.499 ("Ley Micaela"), la Ley Nacional N° 26.150 de Educación Sexual Integral, la Ley Nacional N° 26.618 de matrimonio igualitario, la Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género.

Que a nivel institucional, existe un amplio recorrido por parte de la Universidad Nacional de Mar del Plata en la creación de políticas institucionales en materia de género y diversidad. De las cuales se destacan, el Régimen Especial de Cursadas para estudiantes embarazadas y estudiantes madres y padres (Ordenanza de Consejo Superior N° 1324/15); el Protocolo de actuación en casos de violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Ordenanza de Consejo Superior N° 2380/17 y su modificación por Ordenanza de Consejo Superior N° 1555/20); el proyecto de Lenguaje Inclusivo y la Guía para el uso de un lenguaje inclusivo en la Universidad Nacional de Mar del Plata (Ordenanza de Consejo Superior N° 1245/19); la adhesión de la Universidad Nacional de Mar del Plata a la Ley Nacional N° 27499, "Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado", comprometiéndose a capacitar a funcionarias y funcionarios, docentes, personal universitario y estudiantes de la institución; el Plan de Implementación de Capacitaciones para la Comunidad Universitaria en el marco de la Ley Micaela, Resolución de Rectorado N° 2561/19; el Dispositivo "Interpelando

masculinidades”: Espacio grupal de acompañamiento y abordaje para varones/masculinidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata que ejercen violencia de género, Resolución de Rectorado N° 4780/21; la Consejería en Cuidados y Salud Sexual en la Universidad Nacional de Mar del Plata (CCySS) aprobada por la Resolución de Rectorado N° 5184/21; la Creación de la Sala de Lactancia en el ámbito de la Universidad, aprobada por Resolución de Rectorado N° 5077/21; la Resolución de Rectorado N°589/22 de adecuación de la Ley Nacional N° 26.743; y, la creación de un Sistema de indicadores de género de la Universidad Nacional de Mar del Plata, aprobada por Resolución de Rectorado N° 836/22.

Que reviste gran importancia el Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género en el Ámbito de la UNMdP, el cual se constituye como espacio de apoyo para la implementación de la licencia por violencia de género normada en la presente.

Que la violencia de género reviste carácter de manifestación social y estructural de la desigualdad y no puede remitirse a un asunto privado o patológico.

Que las personas que trabajan en la Universidad Nacional de Mar del Plata y se encuentran afectadas por situaciones de violencia por motivo de género y/o discriminación por orientación sexual y/o identidad de género pueden necesitar ausentarse de su puesto laboral como consecuencia directa del padecimiento de dicha violencia.

Que, debido a la gravedad y especificidad que reviste el padecimiento de la violencia por motivos de género, no puede enmarcarse la necesidad de ausentarse del puesto laboral en otro tipo de licencia ya establecida.

Que la reglamentación de la licencia por violencia o discriminación por motivos de género sienta sus bases en el Acta Paritaria Local N°1/2016 la creación de la Licencia por violencia de género de la Universidad Nacional de Mar del Plata destinada al personal docente y nodocente, firmada entre la Universidad, la Asociación del Personal Universitario (APU) y la Agrupación Docente Universitaria Marplatense (ADUM).

Que en tal sentido es necesario reglamentar la «licencia por violencia o discriminación por motivos de género» y estipular los caminos institucionales requeridos para su implementación.

Que la elaboración de la reglamentación de la Licencia por violencia o discriminación por motivos de género fue desarrollada por la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios, el Programa Integral de Políticas de Género dependiente de la misma, representantes gremiales de la Agrupación Docente Universitaria Marplatense y de la Asociación del Personal

Universitario y el Protocolo de actuación en casos de violencia de género en la UNMDP dependiente de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria.

REGLAMENTACIÓN

ARTÍCULO 1º.- Ratificar la creación de la Licencia por violencia de género de la Universidad Nacional de Mar del Plata destinada al personal docente y no docente, acordada por el Acta Paritaria Local firmada entre la Universidad, la Asociación del Personal Universitario (APU) y la Agremiación Docente Universitaria Marplatense (ADUM), reglamentando la misma en el ANEXO I y II.

ARTÍCULO 2º.- Regístrese. Publíquese en el Boletín Oficial de la Universidad. Comuníquese a quienes corresponda. Cumplido, archívese.

ANEXO I

ARTÍCULO 1 ° .- Establecer la Licencia por violencia o discriminación por motivos de género para toda aquella persona que preste un servicio laboral, sea personal docente o nodocente, becarios de extensión o investigación. A los efectos de la presente normativa se entiende la violencia o discriminación por motivos de género según los términos comprendidos en las Leyes Nacionales N° 26.485 y N° 26.743.

ARTÍCULO 2 ° .- Será la autoridad de aplicación la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios (o el órgano que en un futuro la reemplace), quién tendrá un plazo máximo de cinco (5) días para la resolución de la solicitud.

ARTÍCULO 3 ° .- De los plazos. La licencia podrá ser solicitada por un plazo máximo de noventa (90) días. Los días podrán ser concedidos de manera continua o discontinua, según lo necesite y requiera la persona.

Una vez cumplido este plazo, y habiendo una solicitud fundada de prórroga, la autoridad competente consultará la pertinencia, previa decisión de otorgamiento, a la Coordinación General del Protocolo de actuación en casos de violencia de género en la UNMDP (PACVGUNMDP) -OCS N°1555/20-. La licencia podrá extenderse por un plazo similar a computarse de forma continua o discontinua según se explicita en la solicitud.

ARTÍCULO 4º.- En casos excepcionales y por razones debidamente fundadas y justificadas, la autoridad competente se asesorará con el PACVG-UNMDP para la consideración de la pertinencia de una nueva prórroga o ampliación de la licencia prescrita precedentemente.

ARTÍCULO 5°.- De la solicitud: El pedido de licencia o prórroga se realizará por nota con carácter de declaración jurada ante la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios. La resolución del mismo tendrá carácter de urgente y reservado.

En la nota deberá constar información completa de datos personales (nombre, apellido, DNI), área de desempeño laboral y N° de legajo, breve descripción de la situación y plazo de licencia solicitado. En el caso que lo hubiere, se podrá adjuntar copia de denuncia realizada frente a autoridad y/o dependencia judicial, policial, administrativa con competencia en la materia (municipal, provincial o nacional), juzgado de paz interviniente, en el Protocolo de actuación en casos de violencia de género en la UNMdP u otras entidades pertinentes requeridas por la persona solicitante. "La presentación de esta última documentación no es excluyente para solicitar este derecho" La solicitud podrá ser presentada de manera personal, presencial o virtual al correo electrónico licenciasviolenciadegenero@mdp.edu.ar, o por una tercera persona, quién deberá acreditar la autorización pertinente para presentar la nota de solicitud.

Al momento de la solicitud, sea presencial o virtual, se le brindará a la persona solicitante la información actualizada acerca de las herramientas institucionales existentes para el abordaje y acompañamiento en casos de violencia por motivos de género.

ARTÍCULO 6°.- Una vez finalizada la licencia establecida en el artículo 1,3 y 4, la persona podrá solicitar:

- Reducción de la jornada laboral transitoria por el lapso de 30 días.
- Readecuación del tiempo de trabajo transitorio.
- Cambio de lugar y/o tarea de trabajo transitorio.

ARTÍCULO 7 °.- La Coordinación del Protocolo de Actuación en casos de violencia de género de la UNMdP podrá dar apoyatura para su efectivización.

ARTÍCULO 8 °.- En caso de que la persona solicitante requiera tratamiento psicológico, la UNMDP se hará cargo de los gastos adicionales de cobertura con profesionales con perspectiva de género para afiliados de SUMA.

ARTÍCULO 9 °.- El uso de la licencia no afectará la percepción de la remuneración correspondiente a su labor ni eliminará o compensará otras a las que pueda tener derecho por legislación vigente. La licencia se otorgará con goce de haberes y no se exigirán particulares requisitos de contratación y antigüedad en el cargo.

ARTÍCULO 10°.- La licencia por violencia de género no exime ni excluye el reconocimiento de la licencia por salud u otras licencias pautadas en los Convenios Colectivos de Trabajo, ni de las medidas adoptadas en el marco del Protocolo de Actuación para casos de violencia de género (Ordenanza de Consejo Superior N° 1555/20), si correspondiere.

ARTICULO 11 °,- En el caso del personal docente, el uso de la licencia no afectará sus derechos de promoción regulados por el Convenio Colectivo y paritarias particulares. En el caso de que la persona tenga una situación transitoria en su cargo, tampoco afectará sus mecanismos de regularización del mismo.

ARTICULO 12 °,- En el caso del personal nodocente que tenga una situación transitoria en su cargo, el uso de la licencia no afectará sus derechos de promoción.

ARTÍCULO 13 °.- Las actuaciones administrativas por las que tramite esta licencia, por su naturaleza, tendrán carácter urgente y reservado, debiendo las personas funcionarias intervinientes guardar la confidencialidad, aún después de haber cesado en sus funciones. Se tendrá en cuenta los principios rectores del Protocolo de actuación en casos de violencia de género.

ARTÍCULO 14 °.- El otorgamiento de la licencia o prórroga de licencia quedará establecido mediante un Memo de la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios.

ARTÍCULO 15 °.- La persona solicitante podrá interrumpir su licencia cuando lo considere oportuno, previa notificación a la autoridad competente.

ANEXO II

Nota modelo de solicitud

Mar del Plata, de 20...

Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios

.....

Por medio de la presente, (nombre y apellido)
....., DNI:,
CUIL:, del Área/Unidad Académica
..... desempeñando tareas
como.....
solicito licencia por discriminación o violencia por motivos de género/prórroga de la licencia
por discriminación o violencia por motivos de género por el plazo de días.
La solicitud se funda en

.....

Adjunto documentación respaldatoria.

Observaciones:

Contacto de teléfono:

Correo electrónico:

Firma:

Aclaración: