

COMISIÓN INTERDISCIPLINARIA DEL
OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO
CONSEJO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS –CONICET-
MEMORIA E INFORME BIANUAL DE ACTIVIDADES
2017-2019

1. PRESENTACIÓN

El presente informe resume las principales actividades realizadas por la *Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral* (en adelante, la Comisión), desde su creación, en agosto de 2017, hasta la fecha.

Cabe recordar que el objetivo de esta Comisión es el de acompañar la implementación del “Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo” (en adelante “el Protocolo”), aprobado en junio de 2017¹.

La formulación y aprobación simultánea de ambos instrumentos institucionales se fundamentó en la necesidad indiscutible de contar con normativas e instancias de trabajo concretas que permitan abordar de manera integral y efectiva las problemáticas referidas a la violencia laboral y de género en el seno del CONICET. Para a ello se propone desarrollar acciones que emanan de la propia letra del Protocolo orientadas a: garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, promoviendo condiciones de igualdad y equidad de género; fomentar la visibilización y prevención de cualquier expresión de violencia en ambientes de trabajo; establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el protocolo de actuación.

¹ Resolución del Directorio Nº 1457, del 30 de junio de 2017.

Asimismo, los objetivos propuestos inicialmente se orientan a: fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos humanos; promover acciones de capacitación que permitan un abordaje integral de la violencia laboral con perspectiva de género; sistematizar datos y propiciar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia laboral.

A continuación detallamos las características del espacio construido y las acciones realizadas durante el bienio 2017-2019 para alcanzar los objetivos previstos. Con este informe balance esperamos evidenciar los avances y logros alcanzados en dicho periodo gracias a la voluntad y el compromiso asumido por lxs integrantes de la misma, así como las dificultades y limitaciones encontradas. Estas últimas se expresan a través de elementos que derivan de un diagnóstico situado con el que esperamos aportar al mejoramiento de las herramientas institucionales con las que contamos y profundizar las estrategias de acción para erradicar la violencia laboral y de género en el Organismo.

LA COMISIÓN:

En su inicio y de acuerdo con la Resolución de su creación, la Comisión estuvo conformada por la participación *ad honorem* de 5 personas titulares y 4 suplentes. Las mismas fueron convocadas por su experiencia y/o formación relativas a los derechos laborales y humanos con perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia. Entre las mismas se contó con la participación de representantes de las Gerencias de Recursos Humanos y de Asuntos Legales del Organismo, así como con investigadorxs CIC y representante PA. Asimismo, se incorporaron 2 personas en calidad de secretarías técnicas. La conformación inicial fue dispuesta por la Resolución D. N° 1814/17 (posteriormente modificada por Resolución D. N° 3853/17).

Con dicha configuración, en octubre de 2017, la Comisión inició sus actividades convocando a reuniones periódicas para planificar acciones derivadas de los objetivos enunciados en el Protocolo. Durante esta primera etapa, a su vez, se procedió a relevar información indispensable para **diagnosticar el estado de situación en torno a la**

problemática abordada: estructura y funcionamiento del Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) y de la Oficina de Atención al Becario (OABE), casuística y tratamiento de los casos, tipos de demandas y demandas emergentes recibidas desde la aprobación de Protocolo, etc. Con el fin de contar con un mapa actualizado de la distribución de la población en el organismo también se sistematizaron y analizaron datos según grupo de escalafón, sexo, edad y provincia. Por último, **se relevaron antecedentes de dispositivos y políticas de prevención y abordaje de las violencias machistas desarrollados en las Universidades Nacionales que, desde 2014, vienen produciendo importantes avances en este terreno. (cuando? donde?)**

Durante el primer año de funcionamiento de la Comisión se desarrollaron discusiones cualitativas que permitieron establecer acuerdos y clarificar aspectos organizativos, políticos y programáticos. Como resultado de estos intercambios iniciales se identificó la necesidad de revisar la nominación del Protocolo y de la Comisión a fin de acotar la especificidad al abordaje de las violencias sexistas. Asimismo, los debates en torno al alcance y las capacidades operativas de este espacio institucional pusieron en evidencia las dificultades que genera **la escasez de recursos humanos con dedicación exclusiva y profesionalizados para la consolidación y profundización de la crucial labor encomendada a esta Comisión en temas de alta sensibilidad y relevancia social. Este aspecto, además, se constató fácticamente por la frecuente rotación del personal técnico designado para acompañar las tareas.**

Pese a la gravitación de estas dificultades en el avance efectivo de algunas de las actividades planificadas, la Comisión sostuvo reuniones mensuales donde el intercambio permanente **fue nutrido por los saberes de sus integrantes, así como por el aporte inestimable de las experiencias compartidas por las integrantes que contaban con antecedentes concretos en la generación de políticas feministas y de abordaje de las violencias sexistas en las universidades nacionales (UNR, UNSAM).**

Cuando las tareas comenzaron a complejizarse se hizo indispensable robustecer la configuración inicial. En esta línea, se decidió titularizar la nómina de integrantes suplentes, designar a 2 integrantes como coordinadorxs, renovar el cargo de secretarix

técnicx y crear 4 Subcomisiones de trabajo: Difusión y Comunicación; Investigación y Estadística; Actualización normativa; y Capacitación.

En la actualidad la Comisión la conforman 11 miembrxs y un secretario técnico conforme la Resolución D. Nº 1621/2019:

Apellido	Nombre	DNI	En representación de
HERMIDA	Azul	31.799.734	Gerencia de Recursos Humanos
RODRÍGUEZ	María Sol	28.679.358	Gerencia de Recursos Humanos
SPOSETTI	Cintia	25.177.484	Gerencia de Asuntos Legales
TORRALBA	Soledad	26.690.949	Gerencia de Asuntos Legales
SACCO	Liliana	16.748.929	Gerencia de Desarrollo Científico y Tecnológico
D'ANTONIO	Débora	20.251.893	Facultad de Filosofía y Letras UBA
ELIZALDE	Silvia	22.873.593	Facultad de Filosofía y Letras UBA
ROVETTO	Florencia	23.895.001	Universidad Nacional de Rosario
SELEME	Hugo	20.454.432	CCT CONICET Córdoba
VAGHI	Adriana	6.357.115	Centro de Estudios Urbanos y Regionales CEUR - OCA Saavedra 15
VAZQUEZ LABA	Vanesa	25.100.454	Universidad Nacional de San Martín

Otro aspecto importante fue la designación de Referentes Regionales en la Red Institucional. Esto permitió expandir y federalizar la labor de la Comisión, relevar las experiencias y necesidades regionales en los tópicos de su incumbencia, y sumar experticias y aliados estratégicxs orientadxs al trabajo local, en pos de implementar las acciones de intervención diseñadas por la Comisión, como el *“Manual de procedimiento para la creación de espacios de atención de violencia laboral y de género en dependencias de CONICET”*, que se detalla más adelante.

Por último, se destaca que desde su creación la Comisión contó con el acompañamiento activo del Gerente de Recursos Humanos, Ing. Alberto Arleo, y del Gerente de Asuntos Legales, Dr. Alan Temiño, así como de los Directores de la Gran Área de Ciencias Sociales, Dra. Dora Barrancos y el Dr. Mario Pecheny, durante sus respectivos mandatos.

2. ORGANIZACIÓN INTERNA Y DINÁMICA DE TRABAJO

Todas las reuniones de la Comisión fueron registradas en actas y se está evaluando proceder a la publicación de las mismas en los espacios de difusión que se están planificando para ampliar el actual enlace web disponible.

Dada la magnitud de las tareas y la complejidad creciente para llevarlas adelante, en la última reunión de 2018 se acordó desarrollar reuniones mensuales y contar con la participación de la red de referentes en dos o tres reuniones anuales. A su vez, para optimizar aún más su funcionamiento, en 2019 se decidió designar como Coordinadoras a 2 integrantes de la misma, función que se convino fuese anual y rotativa. Se acordó que una de las personas fuera representante de alguna de las gerencias involucradas en la Comisión y la otra, del equipo de especialistas. En consecuencia, por RESOL-2019-1541-APN-DIR#CONICET se designó en el rol de Coordinadoras, para el año 2019, a la Lic. Azul R. Hermida y a la Dra. Florencia L. Rovetto, y para el período 2020, a la Abogada Cintia G. Sposetti y a la Lic. Adriana Vaghi.

Definición de tareas de la Secretaría Técnica

El volumen y densidad de las acciones emprendidas por la Comisión tornó imprescindible la definición de las tareas de la Secretaría Técnica, en tanto abarcan desde el soporte administrativo hasta el seguimiento de múltiples actividades.

Desde el origen de la Comisión, 4 fueron las personas que ocuparon el rol de secretarías/os –recientemente ha sido designada una quinta-, en razón de que las tareas insumen una dedicación que excede al armado y organización de las reuniones, lo que se superpone con las tareas habituales exigidas en sus contrataciones.

También se ha observado en los últimos años en el organismo un incremento en la rotación de personal administrativo, lo que ha incidido en las tareas de Secretaría, debido

a que las personas designadas han cambiado de lugar de trabajo e incluso renunciado. Por ello es que esta Comisión acordó que la Secretaría Técnica sea integrada por 2 personas. A la fecha sólo se ha designado 1 integrante.

Designación de Referentes regionales

Como se indicó precedentemente, en función de la necesidad de expandir la intervención de la Comisión y acercar el asesoramiento a las personas que lo requieran, así como relevar las necesidades locales frente a las situaciones problemáticas que se presenten en los diversos lugares de trabajo que posee el organismo en todo el territorio nacional, se propuso ampliar su conformación con las Referentes regionales.

En una primera etapa, fueron designadas por RESOL-2019-2200-APN-DIR#CONICET las referentes de las siguientes unidades de organización:

CCT CONICET NORDESTE: Dra. Marisa Inés Censabella

CCT CONICET MENDOZA: Dra. Valeria Fernández Hasan

CIT Golfo San Jorge: Dra. Renata Hiller

CCT CONICET ROSARIO: Lic. Marina Adela Perozzi

CCT CONICET CENPAT: Dra. Silvina Van der Molen

CCT CONICET CÓRDOBA: Dras. Lorena Saletti y Ana Sofía Soria

Reuniones de la Comisión

Año	Reuniones realizadas	Fechas
2017	2 reuniones	30 de octubre 24 de noviembre
2018	3 reuniones	26 de julio

		6 de septiembre 4 de diciembre
2019	9 reuniones	Reuniones mensuales el segundo jueves de cada mes, desde abril hasta diciembre. Dos de ellas en carácter de “Comisión Ampliada”, con la participación de las Referentes regionales (agosto y diciembre).
2020	11 reuniones	Se prevé la realización de una reunión de Comisión mensual, iniciando en el mes de febrero. De estas, tres reuniones serán de “Comisión Ampliada”.

3. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL, ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN Y ASESORAMIENTO

Entre los objetivos específicos contemplados en el *Protocolo* se cuentan el de conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados, y el de generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.

En tal sentido, la Comisión elaboró un documento que establece pautas y criterios comunes para la creación y organización procedimental de Espacios de Atención con sede en los distintos Centros Científicos Tecnológicos, Centros de Investigación, Unidades Ejecutoras, Oficinas de Coordinación Administrativa e Institutos dependientes de CONICET. El documento titulado “*Manual de Procedimiento para la Creación de Espacios de Atención de Violencia Laboral y de Género en dependencias de CONICET*” fue aprobado por el Directorio en julio de 2019 (decisión formalizada mediante RESOL-2020-5-APN-DIR#CONICET).

Se dispuso la implementación de dicho manual, en una primera etapa, en cuatro (4) Centros Científicos Tecnológicos: NORDESTE, CENPAT, ROSARIO y CÓRDOBA.

En tal sentido, durante 2019, distintas integrantes de la Comisión participaron de la inauguración y lanzamiento de dichos Espacios de Atención locales, conformados en el CCT CÓRDOBA (22 de noviembre de 2019) y en el CCT CENPAT (4 y 5 de diciembre de 2019). Asimismo, asistieron a reuniones informativas y de sensibilización en el CCT ROSARIO y CCT NORDESTE.

Para el primer semestre de 2020 se prevé, asimismo, realizar una visita al CCT ROSARIO para acompañar el proceso de instalación de dicho espacio, así como también impulsar la creación de un espacio en el CCT MENDOZA.

Ficha de registro

La Comisión ha elaborado una “Ficha de registro” para la recopilación de datos claves con la indicación de que sea utilizada en los Espacios de Atención en la instancia de primera escucha o entrevista con la persona que busca asesoramiento. La misma fue elaborada en base a modelos similares utilizados en universidades nacionales, con las correspondientes adecuaciones de criterios y datos solicitados de acuerdo con las características del organismos y las relaciones laborales y/o formativas que allí se establecen.

Se prevé que los datos relevados mediante este instrumento permitan elaborar un informe de situación a fin de organizar la estrategia de intervención en cada caso. Asimismo esta proyección es coherente con el Protocolo cuando señala que *“Cada unidad realizará un relevamiento de denuncias y casos de violencia descritos en el presente protocolo, preservando el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática de modo riguroso”*.

A su vez, la utilización común de un instrumento estandarizado en todos los Espacios de Atención nos permitirá contar con información sustantiva y comparable para diseñar políticas de prevención y erradicación de las violencias atendiendo las modalidades de las

mismas, lxs agentes implicadxs, los contextos de producción y las particularidades institucionales, locales y regionales.

Finalmente, para 2020 se prevé contar con una plataforma informática de uso común para que dicha información pueda ser procesada de forma digital.

Convenio Específico entre CONICET y Universidad Nacional de San Martín UNSAM

En agosto de 2019 se firmó un Convenio mediante el cual la UNSAM capacitará al personal del CCT NORDESTE para el diseño y creación de un dispositivo para la primera atención y orientación, acompañamiento y seguimiento en situaciones de violencia laboral y de género que pueda suscitarse e involucre a personal de CONICET.

Las representantes técnicas del Convenio son la Dra. Marisa Censabella, Directora del CCT NORDESTE y referente regional de la Comisión, y la Dra. Vanesa Vázquez Laba, por la UNSAM, integrante de la Comisión desde sus orígenes.

Actividades de difusión y sensibilización

A continuación se presentan, de manera sintética, las principales acciones de difusión y sensibilización realizadas por parte de la Comisión en el periodo informado, tanto a requerimiento de algunas instituciones y/o dependencias del organismo, como por iniciativa propia, en virtud de sus competencias y planificación de intervenciones.

Año	Actividad	a cargo de:
------------	------------------	--------------------

2018	Capacitación en CCT NORDESTE	Dra. Vanesa Vázquez Laba y Prof. Liliana Sacco
2019	Jornada de presentación de la Comisión en CCT ROSARIO	Dra. Florencia Rovetto
2019	“Charla debate s/ Protocolo de violencia laboral de CONICET” en Saavedra 15 (OCA SAAVEDRA).	Adriana Vaghi, Dra. Vanesa Vázquez Laba, Azul Hermida y Cintia Sposetti
2019	Capacitación en el marco del Protocolo de violencia laboral de CONICET en el CCT ROSARIO	Dra. Florencia Rovetto y Azul Hermida
2019	Entrevista con integrante de la Comisión de Género de la Facultad de Ingeniería de la UBA para intercambio de experiencia y articulación	Azul Hermida y Cintia Sposetti
2019	Reunión de Coordinadores/as CCTs y OCAs sobre la existencia de los espacios institucionales de atención de la problemática de violencia laboral y de género en CONICET	Azul Hermida, Soledad Torralba y Cintia Sposetti.
2019	Dos reuniones informativas y talleres en el “Museo Argentino de Ciencias Naturales Bernardino Rivadavia” sobre Protocolo de violencia laboral de CONICET en conjunto con	1° reunion: Azul Hermida, Cintia Sposetti y Gabriela Borreda (ATE); 2° reunión: Soledad Torralba y la Dra. Silvia Elizalde, junto con

	CIOT Delegación CONICET y la Oficina de Atención al Becario (OABE)	Malena Scorrani (UPCN) y Cynthia Fillipo (UPCN)
--	--	---

2019	Participación en la inauguración del Espacio de Atención Local del CCT CÓRDOBA	Azul Hermida y Cintia Sposetti
2019	Participación en la inauguración del Espacio de Atención Local del CCT CENPAT	Azul Hermida y Débora D'Antonio

Capacitaciones en el marco de la “Ley Micaela” (Ley Nº 27.499)

Si bien la exigencia de la Ley Nº 27.275 respecto de la obligatoriedad de capacitación en violencia de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías de los diferentes poderes del Estado estuvo provista hasta ahora mediante una modalidad virtual a través del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), desde la Comisión se ha impulsado un programa específico de capacitación destinado a las máximas autoridades de CONICET.

Este programa fue diseñado en conjunto con el Departamento de Capacitación del organismo y se encuentra pendiente de validación y certificación de sus contenidos por parte del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (ex Instituto Nacional de las Mujeres INAM) en su rol de autoridad de aplicación de la Ley Micaela.

Sin perjuicio de las acciones desarrolladas conforme el procedimiento establecido en la Ley, integrantes de la Comisión se encuentran en vínculo permanente con referentes de género del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación a fin de impulsar una capacitación conjunta para autoridades máximas del Ministerio, la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica y CONICET, acorde a los nuevos lineamientos formulados por la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

4. PROYECCIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Para la continuidad del trabajo sostenido hasta el presente se considera imprescindible incluir en el plan de acción 2020 la capacitación de las personas que se desempeñan en las áreas de recursos humanos en todas las dependencias del organismo para que puedan asesorar a cualquier persona que se presente a consultar sobre alguna modificación de sus condiciones laborales, usufructo de licencias de largo tratamiento, o diversas circunstancias que permitan inferir que el/la consultante podría estar atravesando alguna situación conflictiva.

Estas capacitaciones se enmarcan en lo previsto por el Protocolo cuando señala que *“Todas las unidades que conformen la red institucional de CONICET informarán a la Comisión Interdisciplinaria sobre la implementación del Protocolo y su funcionamiento a través de la Gerencia de Recursos Humanos.”*

Asimismo, se observa como necesario incluir en el plan de capacitación y sensibilización a las áreas jurídicas incluyendo al personal cargo de las investigaciones administrativas.

En el mismo sentido, y con el fin de consolidar los espacios de atención, se prevé desarrollar capacitaciones destinadas específicamente a las agentes de intervención durante el mes de abril de 2020 que estarán orientadas a fortalecer conocimientos en torno a aspectos claves relacionados la problemática abordada como la escucha activa, estrategias de intervención, procedimientos administrativos, entre otros.

5. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

Espacio web institucional

Consolidamos un espacio en el sitio web de CONICET en el cual se pone a disposición de la comunidad diversa información referida al *Protocolo* y las funciones de la Comisión

<https://www.conicet.gov.ar/comision-interdisciplinaria-del-observatorio-de-violencia-laboral/>

Asimismo en la sección “Noticias” puede observarse la cobertura institucional de algunas de las actividades llevadas a cabo.

16 de agosto de 2019

<https://www.conicet.gov.ar/el-conicet-avanza-en-la-consolidacion-de-su-observatorio-de-violencia-laboral/>

4 y 10 de septiembre de 2019

<https://www.conicet.gov.ar/taller-sobre-violencia-laboral-y-de-genero-en-el-museo-argentino-de-ciencias-naturales/>

10 de enero de 2020

<https://www.conicet.gov.ar/el-observatorio-de-violencia-laboral-y-de-genero-cerro-un-gran-ano/>

<https://cordoba.conicet.gov.ar/se-inauguro-el-espacio-de-atencion-de-violencia-laboral-y-de-genero-en-el-cct-cordoba/>

Notas periodísticas

El 6 de octubre de 2019 se publicó en diario PERFIL una nota titulada “Conicet: se triplicó el número de denuncias por violencia de género” para la cual fue entrevistada la Dra. Florencia Rovetto, integrante de la Comisión.

<https://www.perfil.com/noticias/ciencia/conicet-se-triplico-el-numero-de-denuncias-por-violencia-de-genero.phtml>

6. A MODO DE CONCLUSIÓN

Finalmente, y atendiendo los objetivos aprobados en el Plan Estratégico de Gestión Institucional 2019/2020, quisiéramos señalar la importancia de fortalecer las actividades

de esta Comisión. Para ello solicitamos la creación de un espacio institucional dentro de la estructura del organismo que cuente con recursos propios que jerarquicen y garanticen las políticas institucionales llevadas adelante.

Por último, queremos enfatizar que, además de las actividades de prevención para la erradicación de las distintas formas de violencia en el ámbito laboral, un organismo como el CONICET, de carácter profundamente federal, debe orientar sus políticas para articular una agenda de trabajo amplia y en red que pueda apuntalar la autonomía de las mujeres y las identidades disidentes en el ámbito de la ciencia y la tecnología, reduciendo todo tipo de brechas género y desigualdades.