



Instituto de Altos
Estudios Espaciales
"MARIO GULICH"



**Resultados y Análisis de la Primer Encuesta
sobre Violencia Laboral y Género en el IG**
Comisión de Asesoramiento sobre
Violencia Laboral y de Género
Instituto de Altos Estudios Espaciales Mario Gulich

por
ARGAÑARAZ, Juan;
BRASCA MERLIN, Almendra;
GARCIA FERREYRA, Fernanda;
MARINELLI, Victoria;
SCHULER, Verónica;
y VEGA, Julio

Mayo 2021



Esta obra está bajo una licencia

<http://www.creativecommons.org.ar/licencias.html>

Esta Comisión fue creada en 2020 como un requerimiento de la dirección del Instituto de Altos Estudios Espaciales “Mario Gulich”, atendiendo a la necesidad de cambio tanto en la gestión como en la acción en lo referente a cuestiones socioculturales dentro del mismo.

Índice

1. Introducción	3
2. Resultados de la encuesta	4
2.1. Caracterización de quiénes participaron de la encuesta	4
2.2. Discriminación Laboral y de Género	6
2.2.1. Definición de Discriminación y tipos	6
2.2.2. Casos en el IG	8
2.3. Violencia Laboral y de Género	8
2.3.1. Definición de Violencia Laboral	8
2.3.2. ¿Qué entiende la comunidad del IG por Violencia laboral? ¿Existe violencia laboral en el IG?	10
2.4. Propuestas de abordaje	13
2.4.1. Problematicar y sensibilizar	14
2.4.2. Formación y capacitación	14
2.4.3. Protocolo y comunicación institucional	14
2.4.4. Contención	15
2.4.5. Denuncia	15
2.4.6. Acción: reparación y sanción	15
2.4.7. Propuestas de CAVLyG	15
3. Reflexiones Finales	17

1. Introducción

La Comisión de Violencia Laboral y Género (CAVLyG) del Instituto de Altos Estudios Espaciales Mario Gulich (IG) se creó en el mes de mayo de 2020 mediante la Resolución N° 04/2020 del Consejo Académico del IG, y de acuerdo a la Ley N° 26.485, la Res. del Min. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 05/2007 y las Res. Honorable Consejo Superior (HCS) N 56/1997, 1011/2015 y 62/2019, entendiendo “*la importancia del tratamiento de la temática del Trabajo Decente e Igualdad de Género a través de políticas institucionales de promoción, sensibilización, formación y construcción de prácticas igualitarias y de convivencia en todos los ámbitos del IG*”. El objetivo principal de la Comisión es “promover un ambiente laboral libre de violencias”.

En esta primera experiencia de la Comisión, surgió la necesidad de formar a sus integrantes, tarea que fue abordada a través de talleres coordinados por el Instituto de Investigación y Formación en Administración Pública (IIFAP) de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) sobre tres áreas: violencia, discriminación y género.

Como consecuencia de los encuentros que se mantuvieron entre la CAVLyG y las investigadoras del IIFAP, se detectó la necesidad de hacer un diagnóstico sobre dos ejes principales: Discriminación y Violencia laboral y de género en el ámbito del IG. Para ello se elaboró una encuesta con la intención fue relevar el nivel de sensibilización respecto de estas temáticas y para co-construir la idea y concepto que la comunidad del Instituto de Altos Estudios Espaciales Mario Gulich (IG) tiene sobre estos ejes. Por ello, muchas de las preguntas fueron abiertas de modo que las personas respondieran qué entendían por esos conceptos y si conocían casos en el ámbito del IG. También, se brindó la posibilidad para que la comunidad del IG sugiera herramientas para visibilizar la problemática. Además, la encuesta relevó de manera no obligatoria datos personales, laborales y de contexto, que fueron analizados bajo la premisa de respetar la confidencialidad de las y los participantes, según Ley Nacional N° 25.326 de protección de datos personales¹. Se resume el trabajo de la CAVLyG en su primer año de actividad en la Figura 1.

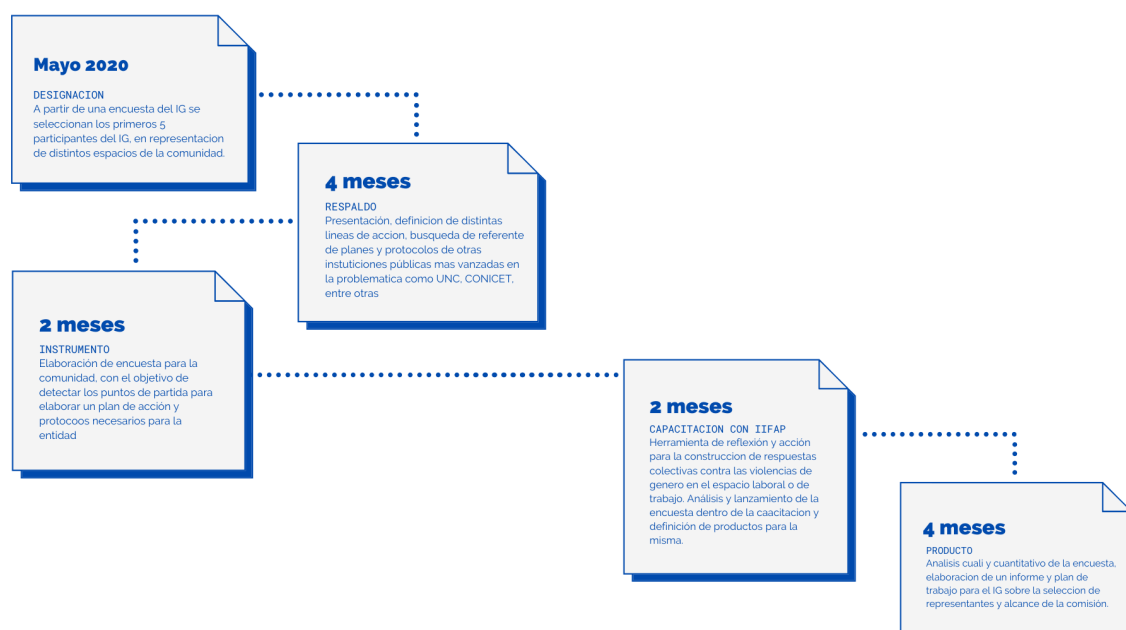


Figura 1: Línea de Tiempo de actividad de la CAVLyG

¹<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/norma.htm>

La encuesta se realizó entre el 30 de noviembre y el 15 de diciembre del 2020, y fue enviada a 73 personas incluyendo investigadores, becarios/as, docentes, estudiantes, administrativos/as y personal técnico. En total se se receptaron **46 respuestas** (63%), sobre las cuales se basa el siguiente informe, que se organiza en 3 ejes:

1. Discriminación
2. Violencia laboral y de género
3. Sugerencias de herramientas para visibilizar la problemática

Objetivo general

El objetivo del presente documento es brindar los resultados del primer diagnóstico realizado en el ámbito del IG sobre el estado de situación y grado de sensibilización de la comunidad del IG en relación a la Discriminación y la Violencia Laboral y de Género.

Objetivos específicos

1. Caracterizar la comunidad del IG en base a datos personales, laborales y de contexto.
2. Analizar el grado de sensibilización de la comunidad del IG en cuanto a discriminación y violencia laboral y de género, y registrar los casos percibidos sobre estas problemáticas en el ámbito del IG.
3. Sistematizar propuestas de la comunidad del IG para el abordaje de la discriminación y la violencia laboral y de género.

2. Resultados de la encuesta

2.1. Caracterización de quiénes participaron de la encuesta

Género: de las 46 respuestas recibidas, 25 se identificaron con el género femenino, 12 con el masculino y 9 personas no identificaron su género. (Figura 2).

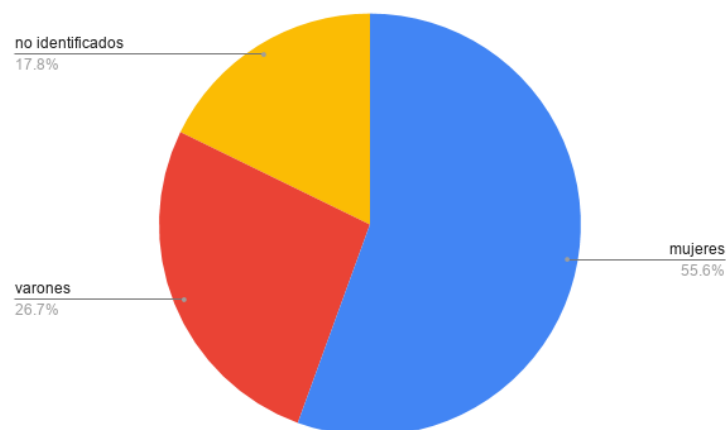


Figura 2: Género con el que se identifica

Edad y tareas de cuidado: respecto al rango etario, más de la mitad de las respuestas (56%) corresponden a individuos entre 25 y 35 años, seguido por personas de 35 a 45 años, con el 30% (Figura 3). En cuanto a la realización o no de tareas de cuidado, se encuentra que cerca del 70% de las personas no tienen a cargo adultos ó menores, mientras que el 24% sí realiza tareas de cuidado, en algunos casos de menores y adultos simultáneamente (Figura 4). Del universo de personas que realizan tareas de cuidado, la mitad se identificaron con el género femenino y la mitad restante se dividió entre personas de género masculino y sin identificar en partes iguales (25% c/u). La gran mayoría de las personas que realizan tareas de cuidado (11/12) se encuentran en el rango entre 35 y 55 años.

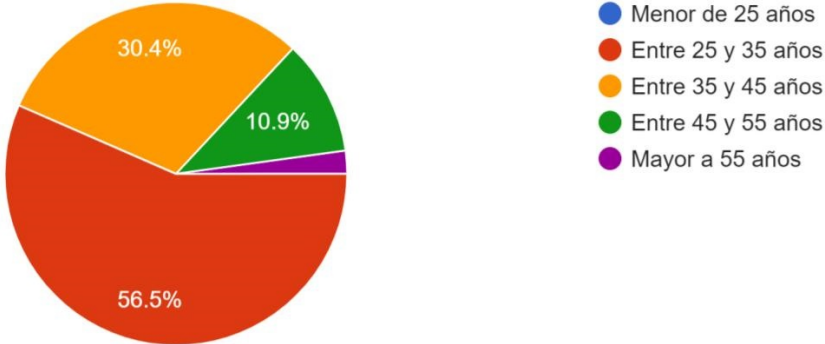


Figura 3: Distribución por rango de edades

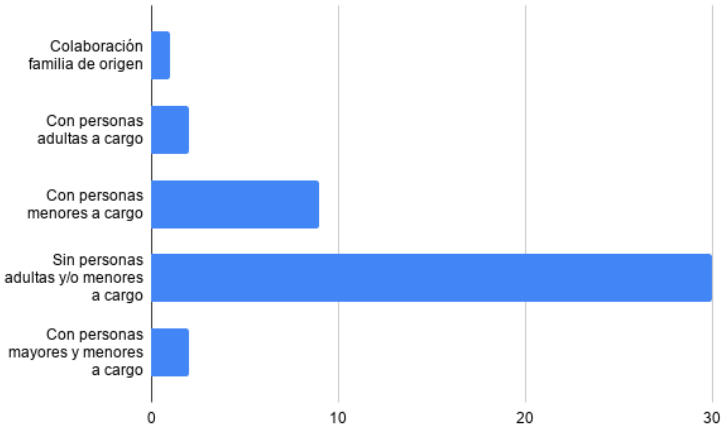


Figura 4: Tareas de cuidado

Espacios a los que pertenece en el IG

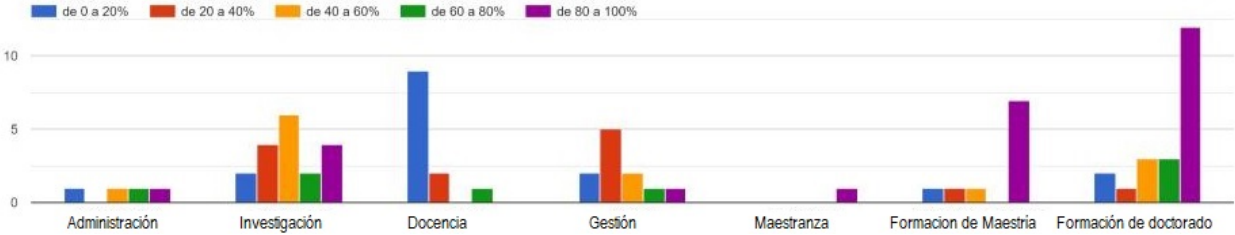


Figura 5: Espacios a los que pertenece en el IG

Distribución del tiempo laboral y remuneración: en cuanto a la dedicación del tiempo de trabajo que las personas destinan a diferentes actividades dentro del IG, se destaca que la mayor parte de quienes están realizando posgrados (maestría o doctorado) se dedican casi exclusivamente a ello. Por el contrario, la mayoría de quienes realizan actividades docentes dedican hasta un 20% de su tiempo en ello. En cambio, el tiempo que se destina a gestión, investigación y administración es mucho más heterogéneo entre quienes respondieron la encuesta (Figura 5). Respecto de la remuneración o estipendio y la dedicación horaria, se destaca que casi el 33% indicó que dedica más de 8 horas al trabajo, la mayoría con ingresos iguales o menores a \$50.000. Analizando únicamente la remuneración, el 61% de quienes respondieron la encuesta obtenía ingresos menores o iguales a \$60.000 a Diciembre de 2020 (Figura 6).

Remuneración/beca vs. dedicación de horas por contrato



Figura 6: Remuneración según dedicación a tareas en el IG

2.2. Discriminación Laboral y de Género

2.2.1. Definición de Discriminación y tipos

Según la *Ley Nacional N° 23.592* de Actos Discriminatorios promulgada en 1988, se discrimina a una persona cuando no puede, se le dificulta, se lo limita o se le reduce la posibilidad de ejercer un derecho por cuestiones de: raza, religión, nacionalidad, forma de pensar, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, características físicas². La Ley 23.592 categoriza las discriminaciones y su sanción, mientras que la Ley Nacional N° 24.515 define quiénes ejecutan las sanciones³.

Tomando la clasificación establecida en la Ley 23.592, y en base a las 46 encuestas realizadas a las personas que componen la institución, emerge la circulación en el Instituto Gulich de diversas definiciones sobre el concepto de discriminación en el ámbito laboral, todas ellas con énfasis en elementos diversos. En la Tabla 1, se resume el orden de prioridad de acuerdo a las definiciones detectadas en las mismas.

²<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/antidiscriminacion#titulo-1>

³<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24515-25031/texto>

Tabla 1: Tipos de discriminación identificados y número de veces que fueron mencionados

Nº	TIPO	Nº menciones
1	Sexo	14
2	No específica	13
3	Religión	12
4	Características físicas	10
5	Raza	8
6	Formas de pensar	7
7	Opinión política o gremial	7
8	Condición social	6
9	Posición económica	2
10	Nacionalidad	1

¿Cuál es la representación otorgada al concepto por la comunidad IG?

Las **herramientas de análisis** son de tipo *cualitativas* y *cuantitativas*. A partir de las respuestas obtenidas de la encuesta, se realiza un análisis cualitativo (del inglés *Qualitative Data Analysis, QDA*), en el cual, de acuerdo a las preguntas abiertas sobre discriminación, tipos de discriminación, percibidas en la institución, se categoriza y unifica el tipo de respuesta que se puede asociar y propiamente se define cada apartado, en base a lo que propone la definición y en función exclusivamente de las respuestas.

1. **SEXO:** Alude al género, la orientación sexual, se cataloga a la persona asignándole un valor de una escala subjetiva, se la clasifica y no se le reconocen méritos. Existen diferencias en el trato de acuerdo al género, se le considera diferente, y ese trato diferencial se fundamenta plenamente en un prejuicio.
2. **NO ESPECÍFICA** Trato desigual que pueda generarse entre personas debido a prejuicios, odios, parámetros infundados y arbitrarios.
3. **RELIGIÓN** Segregar, tratar a una persona diferente, despreciar, burlarse, ignorar, apartar, no respetar, tolerar o ponerse en el lugar, hacer sentir mal en general, menospreciar, catalogar o apartar por sentirse o creerse mejor o superior a una persona por sus creencias.
4. **CARACTERÍSTICAS FÍSICAS** Trato diferencial a una persona por su apariencia y/o características físicas. Peso, color de piel, rasgos, etc.
5. **RAZA** Surge del prejuicio, y se fundamenta en los atributos de una persona de acuerdo a su origen, la cual recibe un trato diferencial fundamentado en un prejuicio. Se le menosprecia y se le cataloga.
6. **OPINIÓN POLÍTICA O GREMIAL** Faltar al respeto, clasificar y/o generar tratos diferenciales con personas que tengan opiniones políticas (partidarias o no) diferentes a las de otro.
7. **FORMAS DE PENSAR** Trato diferencial, de trato a una persona por sus ideas, elecciones, rol, jerarquía, estudios fundamentado en prejuicios.
8. **CONDICIÓN SOCIAL** Conducta que atenta contra las personas basándose en su estrato social.

9. **POSICIÓN ECONÓMICA** Se da cuando una persona recibe un trato diferencial y hasta incluso perjudicial, en la cual se le indispone basado únicamente en situación económica.
10. **NACIONALIDAD** Trato diferencial que se da a las personas dependiendo de su lugar de origen.

2.2.2. Casos en el IG

Bajo la consigna *¿Conoce casos de discriminación en el IG y de que tipo?* 27 personas visibilizaron el no conocer casos de discriminación mientras otras 15 sí lo reconocen. En base a los tipos definidos en función de la encuesta, se detectaron 4 tipos de discriminación en el ámbito del IG:

- POR SEXO
- POR CONDICIÓN SOCIAL
- POR POSICIÓN POLÍTICA O GREMIAL
- SIN CATEGORÍA

Algunos ejemplos que respaldan los casos detectados son:

- *"...hay personas que han recibido tratos diferentes, en algunos casos supongo que por ser mujeres y en otros por la posición que ocupan en la estructura de la organización..."*
- *"...los más comunes o los que he percibido son discriminaciones por participación política, género, clase social, orientación sexual..."*
- *"...de desigualdad de remuneraciones/categorías, de exigencias horarias y de comentarios de género..."*
- *"...en la distribución de tareas según rol..."*
- *"...chistes o burlas sexistas..."*

2.3. Violencia Laboral y de Género

2.3.1. Definición de Violencia Laboral

La Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato (CIOT) de la Administración Pública Nacional define como violencia laboral como:

"Toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles a afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género."

Por otro lado, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral⁴ del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, explica que "se entiende por **violencia laboral** el abuso de poder que ejerce una persona con la finalidad de excluir o someter a otra. Se manifiesta como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. **No es violencia laboral**: los conflictos laborales, las exigencias organizacionales que respeten los derechos de los trabajadores, el estrés laboral y el síndrome de agotamiento profesional (*Burn out*)."

También, la misma Oficina a través del Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales⁵, define 4 **formas de violencia laboral**.

- **Agresión física**: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.
- **Acoso sexual**: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe. Este acoso condiciona o perjudica el desempeño laboral, creando un entorno intimidatorio y humillante para el trabajador
- **Acoso psicológico**: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. El acoso psicológico puede presentarse en tres modalidades: de forma combinada o secuencia, por ejemplo una trabajadora puede ser víctima de acoso sexual y al no concretarse, deriva en un acoso psicológico como represalia a su negativa.
- **Ciber-acoso**: implica "el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites". En el ámbito laboral, el damnificado muchas veces ni siquiera se entera de que se lo está atacando pero percibe las consecuencias: puertas que se cierran, miradas recelosas y frialdad por parte de interlocutores, antes amistosos, que se vuelven esquivos de un momento a otro. La víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el maltrato.

No constituye violencia laboral

- **Conflictos laborales**: divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.
- **Exigencias organizacionales**: pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización, **guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales y excluyendo toda forma de abuso de derecho**. Por ejemplo: cambios de puesto, sector u horario; o períodos de mayor exigencia para los

⁴<https://www.argentina.gob.ar/recibir-asesoramiento-sobre-violencia-laboral-y-denunciarla-oficina-de-violencia-laboral>

⁵https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oav1-empresas_0.pdf

trabajadores, **siempre que sean conformes al contrato de trabajo** y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador.

- **Estrés laboral:** se llama estrés a la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.
- **“Burn out”:** también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.

Además, Argentina ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (C190), sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo⁶, donde establece las definiciones:

- **Violencia y acoso** en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- **Violencia y acoso por razón de género** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual,

Considerando que la violencia laboral incluye la violencia de género, pero que al mismo tiempo esta última tiene particularidades que requieren un abordaje especial, el análisis de los casos de violencia de género identificados por las y los integrantes del IG se realizó por separado.

2.3.2. ¿Qué entiende la comunidad del IG por Violencia laboral? ¿Existe violencia laboral en el IG?

Sobre el apartado “¿Qué entiende sobre Violencia Laboral?”, se obtuvieron respuestas de la gran mayoría de las personas participantes que ponían el énfasis en el ámbito laboral, a través del abuso de poder y la violencia psicológica. Todas las definiciones se encuentran enmarcadas en la mencionada por la CIOT (sección anterior). En las Figuras 7 y 8 se destacan las palabras mas frecuentemente mencionadas por la comunidad del IG para describir la violencia laboral.

⁶<https://www.argentina.gob.ar/noticias/culmino-el-proceso-de-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit>

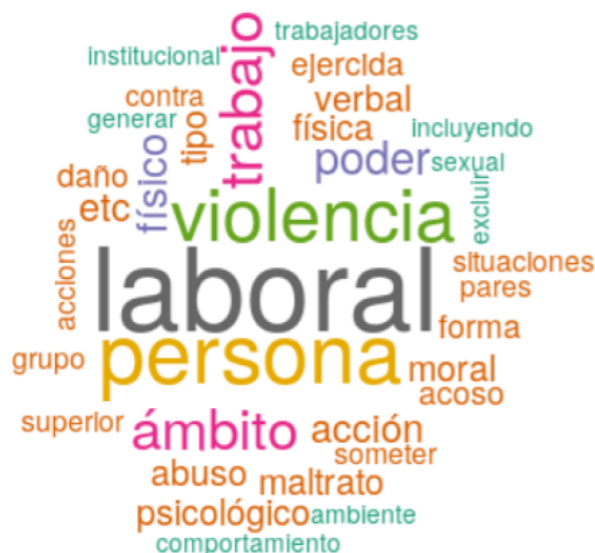


Figura 7: Nube de palabras frecuencia de palabras más usadas, a partir de las respuestas a “¿Qué entiende por Violencia Laboral?”



Figura 8: Gráfica de frecuencia de palabras más usadas, a partir de las respuestas a “¿Qué entiende por Violencia Laboral?”

¿Qué tipos de violencia existen en el IG? ¿Dónde se reproducen las violencias? ¿Quiénes las identifican?

La encuesta incluyó la pregunta "¿Conoces casos de violencia en el IG?, ¿de qué tipo?". De las 46 personas que respondieron la encuesta, 19 manifestaron desconocer casos de violencia en el ámbito de la institución. De ellas, 6 se identificaron con el género masculino, 8 con el femenino y 3 no informaron al respecto. En la Figura 9, se muestra el porcentaje de hombres, mujeres y género sin identificar que reportaron conocer o no casos de violencia en el IG; así es que más del 70% de mujeres y de quienes no se identifican con un género reconocen casos de violencia en el IG, y solo el 22% de hombres lo hacen. De las 27 respuestas que identifican algún tipo de violencia en el ámbito de relaciones del IG, la mayoría fue reportada en el ámbito laboral (Instituto, CETT,

Colectivo de transporte), pero también se mencionaron casos por fuera de ese ámbito, aunque igualmente corresponden al espacio de relaciones de la Institución.

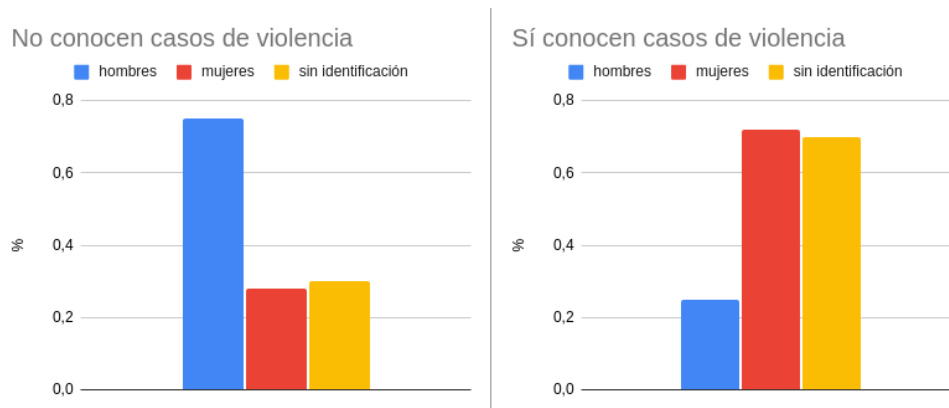


Figura 9: ¿Hay casos de violencia en el IG?

Violencia laboral:

1. Acoso psicológico: 12 menciones (4 específicas de género)
2. Acoso sexual: 6 (6 de violencia de género)
3. Ciber-acoso: 2 (1 corresponde a violencia de género)
4. Agresión física: sin menciones

Algunas frases o manifestaciones que reflejaron estas violencias fueron:

- Maltrato en sentido vertical, abuso de poder.
- Sobrecarga de trabajo.
- Solicitud de tareas y no colaborar para que la persona las pueda realizar o entienda.
- Desvalorización de las capacidades por la simpatía de la persona.
- Gritos y maltrato verbal.
- Desvalorización de las personas por el grado académico máximo alcanzado.
- Decisiones unilaterales sobre las responsabilidades de los individuos.
- Violencia entre pares.
- Tratar de gorda a una persona y atribuirle comportamientos por esa condición.
- Destrato, no saludar al entrar a las oficinas, mover cosas en ausencia de sus ocupantes habituales o propietarios.
- Estigmatización por participación política u otros posicionamientos.

Violencia de género

1. Psicológica: 4 menciones
2. Sexual: 6 menciones
3. Simbólica: 5 menciones
4. Económica y patrimonial: sin menciones
5. Física: sin menciones

Algunas frases o manifestaciones que reflejan violencia de género:

- Invisibilización del trabajo de mujeres y apropiación por parte de hombres.
- Acoso por hombres con quienes se comparte el transporte y comedor (CETT).
- Comentarios y bromas sexistas en canales de comunicación institucional.
- Bromas que sugieren que algunas gestiones administrativas se pueden destrabar con favores sexuales.
- Discriminación por orientación sexual.
- Hostigamiento por mensajes y por fuera del trabajo. Acoso telefónico.
- Saludos “muy afectuosos”, miradas inapropiadas que hacen sentir incomodidad.
- Violencias por género, edad, u orientación sexual. En algunos casos, esas violencias son ejercidas por personas que tienen cierta relación de poder sobre otras por el espacio que ocupan y la actividad que desarrollan dentro del instituto.
- Atribución a las mujeres la capacidad de multitasking y luego asignación de múltiples tareas de forma desproporcionada con hombres.

2.4. Propuestas de abordaje

Compuesto por las preguntas *¿A qué herramientas imagina poder acceder para visibilizar la problemática?* y *¿Quisieras sumar comentarios o sugerencias para la Comisión?*. Se resalta que la comunidad del IG no se limitó a sugerir herramientas para visibilizar la problemática, sino que sugirió acciones para un abordaje integral de la misma, en diferentes instancias, que presentamos como ejes. Además, se identificaron algunos conceptos necesarios para trabajar colectivamente. Se incluyen algunas citas textuales, que se consideraron en cada uno de los ejes que enumeran a continuación:

- problematizar/sensibilizar
- formación y capacitación
- protocolo y comunicación institucional

- contención
- denuncia
- acción: reparación, sanción

2.4.1. Problematizar y sensibilizar

Visibilizar las tensiones y la temática de violencia laboral y de género de forma cotidiana en la comunidad del IG y para quienes visiten el espacio del instituto, con el fin de “darnos cuenta de nuestras actitudes violentas y discriminatorias”. “saber reconocer situaciones de acoso, violencia, discriminación (que en realidad son situaciones comunes y cotidianas, que no llaman la atención porque se normalizan en la rutina diaria).”

2.3.1a) Propuestas orales y escritas de problematización/sensibilización:

Charlas y “otras intervenciones periódicas” sobre el problema de la violencia laboral y de género, se sugieren de “frecuencia trimestral o semestral”. “Sugiero generar instancias de concientización y debate, que intervengan en las discusiones o fechas clave, posicionándose”.

2.3.1b) Propuestas gráficas de la problematización cotidiana y periódica: -Cartelería en diferentes espacios del IG (baños, pasillo, aulas, salas de reuniones, biblioteca, etc.). “Debería hacerse hincapié en la violencia doméstica, quizás haya integrantes del IG que la sufren/ejercen”.

-Pizarrón problematizador: un espacio donde “dejar los comentarios percibidos. Allí podrían re-pensarse y leerse. A veces la percepción cambia del momento del dicho al hecho escrito...hay sensibilidades distintas a las mismas frases.”

-Propuesta de inclusión de diversidad de géneros, menciona la necesidad de baños inclusivos “baño bajo la cartelería *hombre/mujer* es anticuado y binario, no aporta a la inclusión”.

2.4.2. Formación y capacitación

2.3.2a) Capacitaciones colectivas: charlas y talleres sobre de violencia de género y laboral, se sugieren “encuentros con otros espacios que trabajen la temática en la institución y en otras instituciones educativas/públicas”. Se mencionan espacios de formación de “UNC”, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y “Articulación con la CIOT de CONAE”.

2.3.2b) Capacitaciones individuales de docentes e integrantes del IG bajo la ley Micaela o acreditar esa formación / curso de Género y abordaje de violencias dictado por la UNC para educarse sobre el tema.

2.4.3. Protocolo y comunicación institucional

2.3.3a) Elaboración de un protocolo y acuerdo de normas de conducta (hacer hincapié en lectura y diálogo del documento y fomentar su reflexión en el acompañamiento a través de una tutoría). Quienes recibirán y acordarán el mismo es la comunidad del IG y quienes participen de alguna actividad del instituto. Las autoridades del IG y la Comisión serán responsables de la comunicación y difusión del mencionado protocolo, normas de conducta acordadas. En las respuestas se sugiere un “protocolo para el tratamiento de situaciones conflictivas” y “acuerdo de normas de conducta y comunicación institucional”.

2.3.3b) Definir un Contacto/Referente de la comisión con las herramientas claras y accesibles de acción. "Que se capaciten en este tema, para asesorar a aquellos/as que lo necesiten. Que cuenten con herramientas, para detectar posibles actos de discriminación o violencia." Sugieren a la comisión "tener una cuenta de correo electrónico formal".

2.4.4. Contención

Crear un gabinete conformado por especialistas en violencia laboral y de género, con personal externo a la institución, de manera de favorecer un espacio seguro y anónimo para que las víctimas y/o personas que soliciten asesoramiento para otra. "Un gabinete que se encargue de recibir las denuncias, contener a las víctimas y aplicar las correspondientes sanciones a quien ejerza discriminación y/o violencia". Se solicita contención de tipo "Psicológica", "externa", "espacio seguro", "Contención y mecanismos de protección y rectificación, denuncia."

"No es fácil reconocer lo que uno está sufriendo y si no se encuentra un sitio seguro y que provea privacidad, contención y empatía para denunciar, es muy difícil hablar dada la disparidad en cuanto a autoridad o rango en que en general ocurren los eventos de violencia laboral"

2.4.5. Denuncia

2.3.5a) Gabinete conformado por especialistas en violencia laboral y de género (mismo del ítem 4), Se sugiere la necesidad de realizar las denuncias en un: "departamento de recursos humanos o con gente especializada". Además, tiene que haber soluciones rápidas y claras, sino reportar puede volverse un infierno peor que quedarse callado/a o irse."

2.3.5b) Sumar al protocolo un formulario en línea de denuncia anónima. Otras sugerencias sostienen que "las denuncias receptadas por comisión y deben informar a autoridad IG".

2.3.5c) Habilitar comunicación interinstitucional para las denuncias y protocolo de acción conjunta con las instituciones que hacen parte/forman parte del IG.

"Sería importante asegurarle a quien denuncie, cierto resguardo de una posible represalia a corto o mediano plazo. Por ejemplo si es su superior quien ejerce la violencia, dada la multi institucionalidad del personal que trabaja en el IG, quizás se pueda, desde esta comisión contactar a la comisión de violencia de la institución del/la denunciante para visibilizar el caso ante el empleador y de alguna manera proteger a la víctima de violencia más allá del ámbito físico de trabajo. Vale la aclaración porque una víctima podría sentirse más contenida denunciando en el IG que en su institución empleadora".

2.4.6. Acción: reparación y sanción

Se menciona en las respuestas.

2.4.7. Propuestas de CAVLyG

Las siguientes son propuestas del alcance y acción de la CAVLyG, derivadas de sugerencia en las respuestas de encuesta. Son producto de la lectura de las respuestas en la encuesta y no son citas o mención explícita:

2.3.1a)

La Comisión, junto con la comunidad del IG propondrán intervenciones que podrían ser artísticas o de otra índole, que llamen a la reflexión sobre el problema).

Encuestas de diagnóstico y situación periódicas, sobre temática de la violencia laboral y de género (a cargo de la CAVLyG).

2.3.1b)

Cartelería oficial del ministerio de género Nac. y/o de la mujer (Cba)? de la UNC? la CONAE? el IG? La comisión? Disponer de folletería oficial de contacto ante situaciones de violencia laboral, de género así como doméstica

-Pizarrón problematizador: La función de un pizarrón es la de fomentar a que reflexionemos sobre nuestros dichos es colectiva y no de carácter de denuncia ni individual, dado que el canal de denuncia es otro.

2.2.4

El Gabinete debería sugerir las medidas o sanciones, aplicadas por la autoridad del IG y correspondientes autoridades de instituciones involucradas.

2.4.6. Acción: reparación y sanción

Este es un ítem que se menciona en las respuestas y que como comunidad sugerimos dar forma en los talleres de reflexión sucesivos, y con el asesoramiento de especialistas. Invitamos a preguntarnos *¿Qué abordaje de la discriminación y la violencia propone la comunidad del IG?*

Durante la instancia de presentación del informe a la comunidad del IG, fecha 17 de mayo del 2021; se generó una nube de palabras interactiva en tiempo real⁷ como insumo al espacio de reflexión planteado durante la misma (Figura 10). La pregunta que se utilizó como disparador de la nube de palabras, fue la siguiente : *¿qué gestos multiplicarías para prevenir y erradicar las violencias en el espacio cotidiano del Gulich?*.

⁷www.mentimeter.com

¿qué gestos multiplicarías para prevenir y erradicar las violencias en el espacio cotidiano del Gulich?



Figura 10: Nube de palabras interactiva en tiempo real resultado de respuestas a “¿Qué gestos multiplicarías para prevenir y erradicar las violencias en el espacio cotidiano del Gulich?”

3. Reflexiones Finales

Este informe es resultado del primer relevamiento en temática de Discriminación, Violencia Laboral y Género en el IG. Fue realizado con el fin de sentar las bases del nivel de sensibilización de la comunidad, que permitan intercambiar, formarse y co-construir un plan de acción y código de convivencia propio de comunidad del IG considerando el contexto histórico y las trayectorias individuales.

La comunidad que conforma el IG, reconoce la violencia y la discriminación en la misma, evidenciando casos y el problema en sí. Las líneas de acción posibles enunciadas en éste informe surgen de la encuesta realizada a la comunidad y constituyen el marco con el cual debería construirse el plan de acción de la CAVLyG.

En cuanto a la participación, sobre una población de 73 personas, se obtuvieron 46 respuestas (63%) de las cuales 56% fueron mujeres, 27% hombres y 18% no identificaron su género. La participación fue alta respecto de otras encuestas realizadas de manera remota a la comunidad del IG. De las personas que participaron el 56% tiene entre 25 y 35 años, seguido por un 30% del rango de 35 a 45 años. De acuerdo a si realiza tareas de cuidado de menores y/o adultos, solo el 24% respondió afirmativamente. Este esquema de participación se repitió en la instancia de devolución del informe, estando presentes en la reunión solo 32 personas de las cuales 24 eran mujeres y 8 hombres.

Sobre discriminación, el 33% reconocieron casos, en las categorías de discriminación por sexo, condición social, posición política o gremial, y algunas sin categoría específica. Acorde a violencia laboral, el 59% reconoce casos en el ámbito del IG. Las tipologías mencionadas más frecuentes son: acoso psicológico, acoso sexual y ciber-acoso. Así mismo más del 70% de las mujeres y de quienes no identificaron su género reportaron casos de violencia en el IG, y el 22% de hombres.

Considerando que la violencia laboral incluye la violencia de género, pero que al mismo tiempo esta última tiene particularidades que requieren un abordaje especial. Se analizaron los casos de violencia de género identificados, encontrándose las siguientes tipologías más frecuentes: psicológica, sexual y simbólica; y no se encontró económica-patrimonial o física entre los reportes.

Se resalta que la comunidad del IG no sólo sugirió herramientas para visibilizar la problemática, sino también acciones para un abordaje integral de la misma, en diferentes instancias, que en este informe fueron presentadas como ejes (problematizar/sensibilizar, formación y capacitación, protocolo y comunicación institucional, contención, denuncia y acción: reparación, sanción). Además, se identificaron algunos conceptos necesarios para trabajar colectivamente. Sin duda esta instancia sienta la línea base de relevamiento de situación; a partir de este momento se podrá evaluar el efecto de actividades de formación, talleres, y otros espacios compartidos en "comunidad". Para ello, es importante mantener como meta un enfoque institucional participativo, donde la actividad técnico-científica sea comprometida e integral en un espacio laboral inclusivo.

El trabajo realizado hasta aquí por esta Comisión se basa en un compromiso y un desafío institucional. Iniciar esta tarea requirió dedicación de tiempo y formación para los debates acerca de los rumbos que son posibles de encarar. Fue una primer etapa de mucho diálogo, de adaptación y preparación, en el marco de un año durante el que nos desarrollamos por primera vez desde trabajo remoto. Finalmente logramos integrar la Comisión como un verdadero equipo de trabajo, atentos a dar continuidad a la tarea a través de la comunicación con la comunidad del IG y especialmente con aquellos que integren la próxima Comisión, a quienes les queda el desafío de generar un plan de acción para abordar y prevenir hechos de violencia laboral y/o de género en nuestro instituto. Creemos fundamental que la forma de encarar las acciones desde esta Comisión sean desde espacios sanos de amplia participación, donde se expresen todas las visiones, trayectorias y posturas, desde un marco de derechos que garantice el cuidado de nuestros pares.

Acrónimos

IG Instituto de Altos Estudios Espaciales Mario Gulich

CAVLyG Comisión de Violencia Laboral y Género

UNC Universidad Nacional de Córdoba

HCS Honorable Consejo Superior

IIFAP Instituto de Investigación y Formación en Administración Pública

FCS Facultad de Ciencias Sociales

CIOT Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato

ANEXO

En el presente anexo se incluyen las sugerencias recibidas en el marco de la encuesta que no fueron incluidas dentro de los 6 ejes identificados en el abordaje (sección 2.4.2), junto con una explicación de por qué no son recomendables o no aplican en casos de violencia laboral y de género.

Mediación: La mediación no es una alternativa posible en los casos de violencia laboral y de género, porque existe una disparidad de poder. Hubo varias respuestas en las que se propuso mucho diálogo entre las partes involucradas. *“Espacios seguros de mediación y diálogo donde estos temas se puedan encauzar y buscar soluciones a los conflictos de manera que las partes se sientan conformes y contenidas.”*

La Convención Interamericana para eliminar, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, más conocida como Convención de Belém do Pará y la Ley Nacional 26.485 “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” (Art. 9), prohíben cualquier medida de resolución alternativa de conflictos, como la mediación, que no sea el acceso a la justicia (marco regulatorio institucional) y la prueba de que la mujer ha sido víctima de violencia. Por lo tanto, estos marcos legales hacen énfasis en que no se deben proponer medidas de mediación, porque la violencia de género como delito se configura como una violación a los derechos humanos. La aplicación de estas medidas en casos de violencia contra las mujeres tiene efectos contraproducentes en el acceso a la justicia para las víctimas (derechos de las víctimas) y en el mensaje permisivo enviado a la sociedad. En una mediación, el hecho de que un delito sea negociable, parte de la premisa que las partes involucradas se encuentran en igualdad de condiciones de negociación (hay una asimetría o desigualdad de poder), lo cual generalmente no es el caso para la violencia de género. Por lo tanto, la adopción de estas instancias de negociación son improcedentes.

Contención: *“Contener y formar a quienes ejercen violencia para transformarlos?”* Existe en Córdoba el Centro Integral de varones en Situaciones de Violencia (para varones violentos)⁸.

El Centro Integral de Varones (CIV) en Situación de Violencia depende del Ministerio de la Mujer y está dirigido por el Dr. Pablo Rivarola Padrós. El centro cuenta con un equipo interdisciplinario de psicólogas, psiquiatras y trabajadoras sociales. Este equipo hace una primera entrevista a los varones en la que se valora el riesgo y potencialidad de una conducta violenta futura y aquellos identificados como potencialmente violentos usualmente asisten a una reunión semanal grupal, generalmente durante tres meses.

Para comunicarse con Centro Integral de Varones en Situación de Violencia: Whatsapp 351 3070929 / Tel. 0351-4342118.

Denuncias anónimas: Se sugirió la creación de espacios virtuales de asistencia anónima, denuncias anónimas (ver llamar al 144 y darle difusión). Incluso más allá de lo laboral.

Para abordar las situaciones de violencia de género, se necesita un equipo interdisciplinario de profesionales externos (Trabajadora Social, Psicóloga, Abogada, Lic. en Comunicación), formados en el tema y que no tengan vínculo con los integrantes del Instituto

Se sabe que en otros espacios no se puede intervenir si no hay denunciante con nombre y apellido. Pero esto no significa que la identidad de la persona denunciante será difundida

⁸<https://legislaturacba.gob.ar/el-centro-integral-de-varones-en-situacion-de-violencia-brinda-asistencia-durante-la-pandemia/>

ampliamente, sino que el gabinete mantendrá una alta confidencialidad (muy pocas personas, las mínimas necesarias, sabrán quién realizó la denuncia). De hecho, la persona denunciada no sabrá quién lo denunció. Se resguarda a la persona que es víctima y la contiene hasta que se avance en los procedimientos que correspondan.

Denuncias y “pruebas difíciles de conseguir”: Existen observatorios de organizaciones de la sociedad civil, la Universidad, el CONICET, (nota de UNCiencia sobre los casos de violencia⁹). Existe bibliografía de Equipos especializados, como por ejemplo el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)¹⁰.

V-index: índice de violencia para identificar personas violentas en el ámbito laboral. Se sugirió crear un *Registro de personas con antecedentes de violencia laboral para decidir antes de trabajar con ellas*".

El Ministerio de Justicia es quien tiene potestad de llevar ese registro. Se podría decir que es un acto de discriminación y las personas afectadas (les violentes) podrían hacer un juicio. Se violentan sus derechos. Además, presupone que todos los violentes han sido denunciados.

⁹<https://www.unc.edu.ar/comunicacion/se-triplicaron-las-denuncias-por-violencia-de-genero-en-la-unc>

¹⁰<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?aplicacion=app187&cnl=14&opc=49&cnl14=5>