

## **Reglamento de convivencia con perspectiva de género CIECTI**

### **Objetivos y ámbito de aplicación**

El objetivo de este reglamento es garantizar en el CIECTI un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, especialmente por cuestiones de género o diversidad sexual. Asimismo, se propone preservar el lugar de trabajo como un espacio en el que toda/os los integrantes puedan desarrollar en libertad sus actividades con pleno respeto a los derechos de los demás y a la pluralidad de expresiones culturales, políticas, lingüísticas, sexuales y religiosas conforme a la normativa vigente.

El presente reglamento se aplica a toda persona vinculada al CIECTI por cualquier tipo de vínculo, fuera autoridad, dependiente, contratado de cualquier tipo o de vinculación eventual que tuviese conexión con la actividad del centro; en la medida de las posibilidades de acción de la institución respecto de las diversas situaciones.

El reglamento se aplicará cuando acciones denunciables ocurran tanto dentro de las instalaciones del CIECTI como en cualquier espacio físico donde se desarrollen relaciones entre los sujetos de aplicación. De igual forma, se aplicará a aquellas relaciones que puedan desarrollarse en espacios no físicos -tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo- dentro del marco de cualquier relación laboral.

### **PARTE A.**

#### **Situaciones a evitar**

1. Situaciones en base a desigualdad de género y/o discriminación sexual

Situaciones de violencia física, psicológica, sexual, económica y/o simbólica -según lo establecido en la normativa nacional vigente, Ley N°26.485- y/o de discriminación que tuvieran su origen en cuestiones basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, sea que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

2. Situaciones en base a discriminación política, ideológica y/o académica

Situaciones o conductas vinculadas a un trato desfavorable hacia personas o grupos de personas por el simple hecho de pensar diferente, de tener posturas o convicciones políticas distintas o adversas a las del otro. También se incluyen conductas que perjudiquen el buen desempeño académico y obstaculicen el reconocimiento respectivo.

3. Situaciones de acoso personal

Conductas que tiendan a socavar a la otra persona en su personalidad o que puedan perjudicar gravemente el sentimiento de seguridad del otro ya sea mediante comentarios puntuales hirientes, persecuciones o vigilancias constantes, llamadas reiteradas u otros actos continuos de hostigamiento que perjudiquen la libertad de desempeño (entendida como la capacidad de decidir libremente sobre sus actos) y que afecten el proceso normal de formación de la voluntad de la persona.

#### 4. Situaciones de violencia genérica incorporadas a este reglamento

Se incluye, además, todo tipo de agresión verbal, física, o gestual; entendiéndose también por agresiones la discriminación, la desvalorización, la burla/ bullying, el destrato y el maltrato.

#### **Otras situaciones a ser consideradas**

##### 5. Controversias por autoría de artículos

La Comisión de Género y Convivencia CIECTI (CGCC) intervendrá ante situaciones de controversias por autoría de artículos recibiendo las inquietudes y proponiendo la mejor forma de resolución de acuerdo a los principios de convivencia básicos y la perspectiva de género de este reglamento de convivencia. En el caso de que la controversia se base en algunas de las situaciones a evitar, se actuará según lo indicado en la parte C.

##### 6. Relaciones entre personas vinculadas

La afectación del clima laboral o del profesionalismo de las partes con motivo de la existencia de relaciones afectivas, amorosas, íntimas y/o familiares fueran formales o informales, entre personas vinculadas de forma estable o no a la institución (ya sean autoridades, dependientes, contratados de cualquier tipo o cualquiera de estas categorías entre sí). Cualquier tema o cuestión relativa a este tipo de relaciones es completamente ajena al CIECTI y las partes deberán abstenerse de trasladarlas a la institución o a sus componentes.

#### **PARTE B.**

##### Principios de Convivencia básicos.

Son faltas menores y se considerarán como tales, el incumplimiento de los principios básicos de convivencia, siendo los mismos los siguientes:

1.- Dirigirse a las demás personas con amabilidad, utilizando buenos modales, saludando y despidiéndose.

- 2.- Evitar cualquier comentario malicioso de cualquier persona, presente o ausente. No se incluye en este punto la descripción de situaciones objetivas, aunque puedan ser negativas.
- 3.- Evitar escuchar conversaciones ajenas en forma subrepticia.
- 4.- Evitar escuchar o interrumpir a otro sistemáticamente.
- 5.- Hablar con un tono de voz adecuado.
- 6.- Mantener el orden y la limpieza del lugar de trabajo.
- 7.- Respetar normas mínimas en cuanto al código de vestimenta, especialmente evitando leyendas violentas o agresivas, o que puedan herir la sensibilidad ajena.

Las cuestiones derivadas de las situaciones a evitar de los puntos 1 a 4 de la **PARTE A** tendrán su evaluación particular en cada caso, según el procedimiento de denuncia y tratamiento que sigue.

## **PARTE C.**

Procedimiento de denuncia ante situaciones a evitar:

Los interesados o cualquier otra persona que esté sujeta a este reglamento podrá consultar o denunciar ante el CIECTI lo que entienda como incumplimiento del mismo, conforme el procedimiento que sigue:

### **Principios:**

a) Respeto y privacidad. La persona que realice una consulta o denuncia recibirá el mayor respeto y confidencialidad que sea posible. Será escuchada en su exposición y se resguardará su identidad conforme su voluntad frente a las acciones posibles y reserva de la información (sólo dando a conocer lo estrictamente necesario para gestionar el caso).

b) Contención y orientación. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo el proceso de seguimiento de la denuncia.

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

### **Denuncia y procedimiento de primera intervención**

La persona podrá realizar su consulta o denuncia por medio del correo electrónico [comisiongenero@ciecti.org.ar](mailto:comisiongenero@ciecti.org.ar) o personalmente a cualquiera de los miembros de la Comisión de Género y Convivencia del CIECTI, en el horario de lunes a viernes, de 10 a 17hs.

La dirección de correo electrónico será administrada por la Comisión de Género y Convivencia CIECTI y será informada a todos/as los involucrados en las actividades del Centro. Si la consulta o denuncia fuera realizada ante cualquier otra área o autoridad del CIECTI, se deberá poner en conocimiento de inmediato a la CGCC.

La persona consultante podrá:

1. Comentar la situación y requerir orientación vía correo electrónico. En este caso, la CGCC podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentirla o rechazarla. Asimismo, luego de una primera orientación por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial. En ambas situaciones, la entrevista se llevará a cabo según la modalidad descripta en los "Principios".
2. Solicitar directamente una entrevista personal, para lo cual la CGCC deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 10 días corridos posteriores de recibida la solicitud, salvo que por razones relativas a la/el consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en el lugar que la persona denunciante acuerde, respetando los "Principios" para que pueda realizarse en un clima de privacidad e intimidad.

Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de carácter confidencial conforme lo expuesto este Reglamento.

A partir del conocimiento de la consulta/denuncia, la CGCC deberá:

- Realizar la primera intervención de apoyo y contención con el/la denunciante.
- Informar a la Dirección General del CIECTI de su existencia.
- Realizar el seguimiento de la denuncia/caso tanto en el ámbito interno del CIECTI, como en el de derivación.

Por su parte, la Dirección General deberá:

- Derivar el caso al Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género de la Universidad Nacional de Quilmes (según convenio marco y acta firmada entre la Universidad Nacional de Quilmes y el CIECTI), de acuerdo a la evaluación de pertinencia realizada conjuntamente con la CGCC y la manifestación de voluntad de la persona consultante.
- Poner en aviso a la Comisión Directiva
- Apoyar el seguimiento y el buen desarrollo del proceso

En el caso de que el/la consultante o denunciante entendiera que no corresponde hacer la denuncia ante el CGCC por estar involucradas/os todas/os o algunas/os de sus integrantes, podrá recurrir en a la Dirección General en la dirección de correo [direccion@ciecti.org.ar](mailto:direccion@ciecti.org.ar) debiendo seguirse con posterioridad el mismo procedimiento y principios.

## **Registro**

La CGCC elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación inicial de la situación y recomendaciones de derivación.

Tal registro, además de las funciones de sistematización de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el CIECTI.

## PARTE D

### Sanciones y Consecuencias del Incumplimiento

**Las consecuencias del incumplimiento del presente reglamento son las siguientes:**

1.- En caso de que quien incurriera en incumplimientos fueran autoridades, atento su relación jerárquica la CGCC deberá elevar inmediatamente la cuestión a la Presidencia de la entidad, a los efectos de que convoque una asamblea que resuelva conforme el estatuto.

2.- En el caso de que quien incurriera en incumplimientos fueran dependientes, podrán aplicarse las siguientes sanciones conforme la gravedad y reiteración de las conductas:

- a.- Apercibimiento y/o disculpa
- b.- Suspensión sin goce de sueldo
- c.- Despido

3.- En el caso de que quien incurriera en incumplimientos fuera una persona vinculada por contrato, la institución podrá, conforme la gravedad de la falta, resolver:

- a.- Exigirle una disculpa a la institución o al afectado, según se adecue mejor a la situación
- b.- La suspensión del contrato sin pago
- c.- La finalización del contrato con causa

En el caso de que se resolviera de acuerdo con los puntos a o b anteriores y la persona no cumpliera, la institución podrá obrar conforme c.

En prueba de conformidad firmo al pie este Reglamento de convivencia con perspectiva de género CIECTI, que me comprometo a cumplir conforme su letra.

Fecha	Firma	Aclaración
-------	-------	------------