



Universidad de Buenos Aires



CUDAP: EXP-UBA N° 0061545/2018

BUENOS AIRES, - 4 SEP 2018

VISTO las Resoluciones (CS) N° 4043/2015 y (R) N° 1615/2017 y 2222/2017, y lo informado por la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad de Buenos Aires; y

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución (CS) N° 4043/2015 se aprobó el Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual, para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Universidad de Buenos Aires.

Que en dicha Resolución se trazó como objetivo la promoción de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática de género, así como el favorecimiento de acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual.

Que por la Resolución (R) N° 1615/2017 se aprobaron los términos del Acta Acuerdo Paritario para el Sector Nodocente sobre Licencia por Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual suscripta con la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), estableciendo que dicha licencia actuará complementaria a las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, aprobado por el Decreto N° 366/2006.

Que por la Resolución (R) N° 2222/2017, se aprobaron los términos del Acta Acuerdo Paritario del Sector Docente, nivel particular, suscripta con la Asociación Docente de la Universidad de Buenos Aires (ADUBA), mediante la cual se incorporó como inc. i) del artículo 43 del Convenio Colectivo para Docentes de la Universidad de Buenos Aires, la Licencia por violencia de género.

Que vale recordar que uno de los objetivos institucionales de esta Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, que constituyen su principal activo, generando, para ello, espacios de trabajo respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Para que ello se produzca es condición necesaria que la Universidad sea un espacio exento de violencia, y de un firme acompañamiento y compromiso para con quienes puedan estar sufriendo alguna forma de violencia en su vida particular.



Universidad de Buenos Aires



CUDAP: EXP-UBA N° 0061545/2018

- 2 -

Que la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad de Buenos Aires ha informado al respecto, considerando que corresponde establecer un circuito único para la gestión de la Licencia por Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual para el personal Docente y Nodocente de esta Universidad.

Que la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos y el Centro de Prevención Bienestar Laboral han intervenido.

Que el señor Subsecretario de Hacienda ha intervenido.

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por Estatuto Universitario.

Por ello,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar, a partir de la aprobación de la presente, el circuito único administrativo para tramitar la Licencia por Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual para el personal Nodocente y Docente de esta Universidad, dispuestas por las Resoluciones (R) N° 1615/2017 y 2222/2017, según lo establecido en el Anexo I, que forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO 2º: Regístrese, dese cuenta al Consejo Superior, comuníquese a todas las Dependencias de este Rectorado y Consejo Superior, Unidades Académicas, Ciclo Básico Común, Establecimientos de Enseñanza Media, Hospitales e Institutos Asistenciales, a la Asociación del Personal Nodocente de la Universidad de Buenos Aires (APUBA) y a la Asociación Docente de la Universidad de Buenos Aires (ADUBA), a las Secretarías General, y de Hacienda y Administración, a la Coordinación General de la Secretaría de Hacienda y Administración, a las Direcciones Generales de Promoción y Protección de Derechos Humanos y de Recursos Humanos y al Centro de Prevención de Bienestar Laboral, y pase a la Dirección General de Recursos Humanos a los efectos de su competencia. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN N° - 1429

Alberto E. Barbieri
Rector

César Albornoz
Secretario de Hacienda y
Administración



Universidad de Buenos Aires



CUDAP: EXP-UBA N° 0061545/2018

- a -

ANEXO I

Licencia por Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual

1. La licencia por violencia o discriminación de género u orientación sexual será con goce de haberes y procederá cuando: a) la agente Nodocente o Docente sufra violencia de género en los términos de la Ley N° 26.485 (art. 4ª y cc.), tanto dentro del ámbito de su vida personal y/o familiar como en el ámbito laboral, y se vea imposibilitada de concurrir a su puesto de trabajo; b) el/la agente Nodocente o Docente sufra discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral en los términos de la Resolución (CS) 4043/15.
2. La denuncia se debe realizar en un organismo o dependencia Administrativo/a y/o judicial; Servicios Sociales de Atención o cualquier Centro de Salud con competencia para la atención y asistencia de mujeres en situación de violencia. En caso de resultar aplicable la Resolución (CS) 4043/15 la denuncia deberá presentarse ante referente/responsable de cada dependencia, designado por autoridad competente, quien expedirá el certificado correspondiente a instancias de las recomendaciones vertidas en el informe de riesgo.
3. Según corresponda, el/la trabajadora deberá dar aviso al Centro de Prevención y Bienestar Laboral (CPBL) de la Universidad. En el transcurso de los diez (10) días corridos, el/la trabajadora deberá presentar la certificación emitida por alguno de los organismos mencionados en punto 1, en el CPBL. En caso de aplicarse la Resolución (CS) 4043/15 dará aviso en forma directa a la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos de la Secretaría General del Rectorado y Consejo Superior, a los referentes del protocolo de cada dependencia en el marco de la entrevista fijada, a fin de que se expida la certificación.
4. El CPBL o quien reciba el aviso de denuncia en cada Dependencia, deberá comunicar en forma inmediata a la Dirección de Personal de la Dependencia correspondiente, la ausencia del/de la trabajadora según corresponda y remitir en el plazo de los diez (10) días hábiles copia del certificado correspondiente, con los recaudos determinados en el "Instructivo para el tratamiento de expedientes iniciados en el marco de la Resolución (CS) N° 4043/2015", aprobado por Resolución (R) N° 769/2018, donde se indique el



Universidad de Buenos Aires



CUDAP: EXP-UBA N° 0061545/2018

- b -

plazo de licencia con goce de haberes acordado, el cual podrá ser de hasta treinta (30) días corridos en un año calendario.

5. La Dirección de Personal encargada de realizar el control de asistencia deberá cotejar el certificado recibido junto con el parte mensual correspondiente a fin de justificar las inasistencias y guardar copia de los actuados en el legajo personal, según lo indicado en el Punto 7) del presente Anexo, con el debido resguardo preservando el derecho a la intimidad de quien efectuó la denuncia. Asimismo, deberá poner en conocimiento del área donde presta servicios el/la trabajadora denunciante, los días de licencia otorgados.
6. Si alguno de los participantes de este procedimiento es la persona denunciada, deberá tomar intervención en su reemplazo el jefe inmediato superior.
7. En el caso que se cumplan los treinta (30) días de licencia con goce de haberes acordados, la misma podrá prorrogarse por un (1) período y, excepcionalmente, por un segundo período igual si las circunstancias lo requieren, previa intervención del CPBL, la Dirección General de Promoción y Protección de Derechos Humanos y/o referentes del protocolo de cada dependencia, quienes deberán comunicar de dicha prórroga a la Dirección de Personal correspondiente, siguiendo lo establecido en los puntos 3 y 4 del presente Circuito.
8. De la documentación y todo lo actuado se dejará constancia en el legajo personal del/de la trabajadora según corresponda, mas no se asentará en otro registro escrito o virtual, a fin de garantizar la confidencialidad de la situación y evitar cualquier riesgo de revictimización del/de la trabajadora.