

RESUMEN

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ABORDAJE Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA
DE GÉNERO EN EL
INSTITUTO NACIONAL DE LA MÚSICA -
INAMU.**

Asamble Federal del INAMU - 2022

El presente protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia de género en todos sus tipos y modalidades y acoso laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito del Instituto Nacional de la Música, ya sea en sus relaciones entre pares, con el personal jerárquico y/o personas externas con las que se realice intercambios en el ejercicio de sus funciones, en forma presencial o virtual, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere. Es menester aclarar que la violencia de género sólo se ejerce sobre mujeres cis, trans, travestis, no binaries, lesbianas, intersex, etc, no siendo objeto de esta violencia los varones y masculinidades, ya que el género denostado por cultura es el femenino.

Objetivos específicos.

- 1- Abordar las situaciones de violencia fuera de espacios laborales y violencia laboral que pudieran afectar a las personas trabajadoras del organismo y mitigar sus efectos en el ámbito laboral brindando un espacio de contención, orientación y asistencia.
- 2- Prever, accionar, investigar, intervenir y sancionar las acciones, conductas o situaciones de acoso, violencia laboral y discriminación por razones de género y/ o identidad sexual.
- 3- Sensibilizar teniendo como eje la problemática de desigualdades estructurales por motivos de género y las distintas formas de violencias que perciben en mayor medida las mujeres(cis, trans, no binaries etc), las identidades no normativas y las diversidades sexuales menoscabando sus derechos y desarrollo.
- 4- Promover un espacio de trabajo respetuoso, cuidado y libre de violencias, en igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas que se desempeñan en las diferentes áreas del organismo, cualquiera sea su modalidad de contratación

Definición de protocolo. Su utilidad.

En línea con lo que pretende establecer el código de ética de INAMU, publicado el 20 de mayo del 2021, en su segunda parte inciso “b”: **“El personal del INAMU no deberá realizar acciones o declaraciones que pudieran afectar las relaciones en el ámbito de trabajo, tales como involucrarse en conductas que impliquen discriminación, ofensa o preferencia”**, como también en su parte 3 inciso “c”: **“Que reciban un trato equitativo y respetuoso”**. y en su parte 11 inciso “c”: **“Utilizar adecuadamente la autoridad delegada por el Organismo, evitando incurrir en situaciones de abuso de poder, tales como represalias, acoso moral o sexual, comportamientos que en caso de comprobarse serán considerados falta grave”**, el presente protocolo se redacta para ampliar y mejorar su impacto en las mujeres cis, trans, travestis, no binaries, lesbianas, intersexuales, etc, que se desempeñen dentro del ámbito institucional, garantizando el acceso a sus plenos derechos, y evitando la reproducción de patrones culturales que las dejan en desventaja y en situación de vulnerabilidad. Cabe destacar que este protocolo sólo aborda dichas desigualdades con respecto a los varones y masculinidades, sin abordar en profundidad otros temas intersecciones que pueden contribuir a muchas más desventajas como la discapacidad, la etnia, el color, la religión, la situación habitacional, migratoria, etc.

Este protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación de violencia de género sufrida por una mujer cis, trans, travesti, lesbiana, no binare y más, que sean trabajadoras de INAMU o dentro de sus instalaciones o espacios. Es una medida preventiva con el objetivo de generar un espacio de contención, abordaje y orientación para las mujeres afectadas como también de enviar un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas. En caso de que el perpetrador sea externo al INAMU, busca orientar y contener a aquella/s mujer/es que están atravesando una situación de violencia fuera del espacio laboral, teniendo en consideración las particularidades asociadas a dicha situación.

El objetivo de este Protocolo es preservar la vida, los derechos y la integridad personal de las mujeres cis, trans, travestis, lesbianas, no binaries, intersex y más, en situación de

violencia, otorgándole desde INAMU el soporte adecuado (social, legal y de salud).

¿Por qué un Protocolo?.

El avance progresivo en el reconocimiento de las situaciones de Violencias de Género o Violencia Contra las Mujeres (VCM) requiere que, en un marco de articulación entre diversas organizaciones públicas y privadas y el INAMU, se brinde asistencia técnica, para responder al marco legal vigente y así garantizar los derechos básicos de seguridad, acceso a la justicia y no revictimización de las mujeres en situación de violencia.

Las estadísticas indican que, tarde o temprano, el organismo deberá lidiar con alguna situación de violencia de género al interior del mismo, ya sea por haberla omitido en el momento que se produjo, por haberla manejado mal, o porque se produzca una nueva en el futuro. Por este motivo, resulta necesario contar con una hoja de ruta orientativa, para garantizar la protección de aquellas mujeres cis, trans, travestis, no binarias, lesbianas, intersexuales, etc, que estén en situación de violencia y, al mismo tiempo, evitar poner en riesgo dicha garantía por simple desconocimiento.

Normativa vigente.

El marco normativo tomado como referencia para la realización del presente Protocolo es la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N°1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, Ley N° 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminado y forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad, entre ellos: Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22), art. II de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Preámbulo, art.2, art.7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), arts. 2, 7 y 8 del Pacto

Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 2, 3, 22 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, arts. 1, 11 y 13 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de los derechos del Niño. La Convención de Belén do Pará (art. 2) y los Convenios de la OIT, Convenio N° 111 OIT y Convenio N° 190 OIT.

Personas alcanzadas y ámbito espacial de aplicación.

I- Personas alcanzadas: se involucra comportamientos y acciones realizadas por:

A- Personas Funcionarias y personas trabajadoras del organismo, cualquiera sea su modalidad de contrato.

B- Personas que participen en eventos dentro de las instalaciones edilicias del organismo, personal tercerizado, visitantes, estén o no prestando servicios a INAMU.

C- Personal que participe de actividades del organismo, sean presenciales o virtuales, tengan o no relación contractual con éste.

D- Proveedores de productos o servicios temporales o permanentes.

II. Ámbito espacial de aplicación

Cuando los hechos denunciados hayan ocurrido en:

A- Instalaciones edilicias institucionales, sedes regionales o durante actividades institucionales que se desarrollen fuera del organismo.

B- Cuando los hechos se desarrollen mientras se lleve a cabo trabajo remoto a través de medios telefónicos o por cualquier plataforma virtual siempre que sucedan en el marco del ejercicio de sus funciones.

Conductas alcanzadas: Violencias de género, tipos y modalidades.

Procede la activación del presente protocolo cuando por motivos de género en el ámbito laboral, a raíz de una conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado –dentro de las relaciones laborales-, basada en una relación desigual de poder, se afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres cis, trans, no binaries, intersexuales, lesbianas, etc. Quedan incluidas, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485 y con los alcances de la Ley N° 26.743. A continuación, se enumera a modo ejemplificador y no taxativo, algunos tipos de violencia que pueden considerarse en los espacios laborales: Marginación a través de hostilidades, falta de comunicación y no asignación de tareas.

- Difusión de conceptos peyorativos e injurias.
- Estigmatización y juzgamiento arbitrario del desempeño.
- Menoscabo de la imagen frente a terceros.
- Abierta violación de normas vigentes por parte de quienes las crean y por parte de quienes deben hacerlas cumplir.
- Ejercicio abusivo del IUS VARIANDI, es decir, la modificación arbitraria de las condiciones de trabajo: horario, sector y/o tareas.
- Obstrucción en el desempeño de las tareas.
- Amenazas de despidos sin fundamento.
- Y todo otro caso que configure violencia de género.

Órganos de aplicación del protocolo.**Comisión de Género. Creación y delimitación de sus funciones. Plazos para su conformación.**

I- Creación: Se crea la Comisión de Género, de funcionamiento permanente, que estará conformada por las personas trabajadoras del INAMU que así lo requieran y reúnan los requisitos mínimos que se establezcan.

II- Delimitación de sus funciones: la Comisión de Género tendrá como misión principal

velar por el cumplimiento y actualización del protocolo, así como la planificación, desarrollo e implementación. Los integrantes de la Comisión de Género podrán o no formar parte del Equipo de Abordaje y/o de la Comisión de Cierre.

III- Composición. Plazos. Procedimientos: la conformación estará dada por un mínimo de 3 y máximo de 5 personas trabajadoras del INAMU y 2 suplentes reemplazantes para cualquiera de las funciones en caso de fuerza mayor, recusación, u otros supuestos que hicieran inviable o incompatible la participación de un titular en la comisión.

Durante el primer año de implementación, resulta necesario que la misma esté conformada por al menos 2 personas trabajadoras del Instituto que hayan participado en la elaboración de este instrumento, detalladas en el ANEXO I que es parte integrante del presente, debiendo rotar cada 4 meses con otras personas integrantes del citado anexo. Asimismo, la integrarán también hasta 3 personas trabajadoras que no hayan sido parte del proceso de elaboración que deberán rotar a su vez cada 4 meses, y para lo cual se realizará una convocatoria abierta para todas las personas trabajadoras del INAMU, por todos los medios fehacientes a tal fin.

IV- Comisión de Género Ad Hoc: desde la aprobación del presente protocolo y hasta que se conforme la Comisión de Género que éste establece y como máximo hasta el plazo de 90 días, funcionará una Comisión de Género Ad Hoc, autorizada por resolución del INAMU y que podrá estar conformada por las personas trabajadoras del Instituto que hayan participado en la elaboración de este instrumento. Dicha Comisión Ad Hoc tendrá como principal función realizar la convocatoria y seleccionar, conforme los requisitos que se establezcan, a las personas que integrarán la Comisión de Género en el plazo de 90 días. Como resultado de su labor, elevará al Directorio la nómina de aspirantes que reúnan las condiciones para formar parte, pudiendo ser incluidas en dicha nómina. El directorio del INAMU será quien conforme la Comisión de Género por resolución.

V- Tanto los integrantes de la Comisión AD-HOC como los de la Comisión de Género, podrán disponer de hasta 120 minutos mensuales de su tiempo laboral en el INAMU para las actividades que involucren el cumplimiento del protocolo. Además del tiempo recién mencionado, la Comisión de Género podrá realizar una reunión semestral para

todo el personal del INAMU destinada a actividades de formación e información del trabajo realizado por la misma.

Conformación del Equipo de Abordaje con funciones rotativas.

I- Se crea el Equipo de Abordaje cuya principal función será recibir las consultas y/o denuncias por Violencias de Género

II. Conformación: estará conformado por integrantes de la Comisión de Género que así lo soliciten y tendrán funciones rotativas pudiendo, también, conformar la Comisión de Cierre. Cada denuncia o consulta será abordada por, al menos, dos integrantes que conformarán una dupla.

Conformación de una Comisión de Cierre con funciones rotativas.

I- La Comisión de Cierre estará conformada por integrantes de la Comisión de Género que así lo requieran y por autoridades jerárquicas de INAMU con poder de decisión. Se conformará para la resolución de cada caso, pudiendo sus integrantes rotar entre uno y otro, debiendo participar al menos UNA (1) persona con cargo jerárquico del INAMU y TRES (3) de la Comisión de Género.

II. El personal jerárquico deberá acreditar las mismas capacitaciones que este Protocolo requiere para ser parte de la Comisión de Género.

III- La principal función de la Comisión de Cierre será la evaluación los casos elevados por el Equipo de Abordaje y emitir un informe.

IV- Incompatibilidad: las personas que conformen el Equipo de Abordaje para un caso (denuncia o consulta) no podrán integrar la Comisión de Cierre para el mismo caso en aras de salvaguardar la imparcialidad y transparencia en el proceso.

ANEXO I DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ABORDAJE Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MÚSICA (INAMU).

En el presente Anexo I, que conforma el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ABORDAJE Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MÚSICA - INAMU, se detalla el listado de las personas trabajadoras del INAMU que participaron en la elaboración del mismo a efectos de lo establecido en la Segunda Parte, punto 1, inc. III).

APELLIDO	NOMBRE	DNI N°
Abriani	María	24561280
García Delgado	Jazmin	31464948
Kanovich	Florencia	36930806
Llosa	Delfina	27346251
Moringo	Natalia Soledad	33170856
Castillo	Roxana	21631711
Daniela	Ojeda	30459566