

# Informe de diagnóstico situacional **2021**

“Violencia en ámbito laboral”

MINISTERIO DE  
SALUD



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE  
**BUENOS AIRES**

Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires

**Nicolás Kreplak**

Subsecretaría de Salud Mental, Consumos Problemáticos  
y Violencias en el Ámbito de la Salud Pública

**Julieta Calmels**

Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito  
de la Salud

**Carina Lavandeira**

# Equipo técnico profesional

Claudia Orleans

Renata Bega Martínez

Brenda Laya Caporale

Belén Ozaeta

Marcela Rodríguez

Daniela Alessi

Gabriela Sposito

Juan Pablo Copparoni

El presente informe es el resultado del análisis de las situaciones abordadas desde el Equipo Técnico-Profesional de la Dirección Provincial Contra las violencias en el Ámbito de la Salud Pública durante el año 2021 en materia de conflictos, violencia y acoso laboral.

La violencia en los lugares de trabajo no son problemas aislados ni individuales sino circunstancias que deben ser abordadas de manera integral, participativa y comprendiendo que tienen su origen en factores estructurales que requieren del involucramiento de todas las partes interesadas para lograr intervenciones que resguarden y garanticen los derechos humanos de las personas.

Si bien, por sus competencias, desde esta Dirección se realizan actividades específicas y especializadas en esta problemática, desde un comienzo hemos trabajado y lo continuamos haciendo, para lograr que en las distintas situaciones intervengan, de manera situada, todas las partes interesadas, generando acciones no discriminatorias, con perspectiva de género y diversidad. La mirada integral nos permite generar el acompañamiento adecuado y las acciones reparatorias para quienes han sido damnificadas por situaciones de violencia y acoso, desterrar modos vinculares violentos y desarrollar medidas preventivas destinadas a mejorar

el entorno y la organización del trabajo de modo de poder anticipar nuevos hechos de similares características.

A los fines de organizar esta sistematización, el informe se estructura de la siguiente manera: introducción; desarrollo; lineamientos generales para el 2022; consideraciones finales; referencias bibliográficas.

Los entornos laborales son lugares donde, a la par que llevamos a cabo nuestras actividades productivas, establecemos diversas relaciones vinculares; allí, -al igual que en otros ámbitos de la sociedad- no estamos exentos de diversas manifestaciones de violencia, muchas veces silenciada o invisibilizada a través diversos mecanismos, más o menos explícitos. Esta naturalización e invisibilización, incrementa el padecimiento en quienes se consideran o sienten afectados/as ya que, además de no contar con espacios en los cuales se expliciten y analicen los hechos que dan lugar a su sufrimiento, el mismo queda, generalmente, ligado a problemáticas singulares y subjetivas de quienes las atraviesan, dejando de lado la dimensión institucional y el abordaje integral de la problemática.

Las/os trabajadoras/es desempeñan sus tareas en espacios institucionales con múltiples particularidades y, es a partir de la comprensión de la complejidad de estos escenarios, que debemos entender lo que sucede en su interior y las relaciones interpersonales que allí se despliegan.

La tarea y el desafío asumido y propuesto es el acompañamiento corresponsable, articulado e integral de los equipos de salud con el fin último de prevenir y erradicar toda situación que implique la vulneración de sus derechos como sujetos y como trabajadores/as a los fines de avanzar hacia condiciones laborales adecuadas para todos/as por igual.

Tal como se mencionó anteriormente, se parte de comprender y aceptar cómo, la violencia en el ámbito laboral es un factor que repercute en la salud, la integridad, la dignidad y la vida de las/os trabajadoras/es; en la cultura institucional y organizacional afectando las condiciones de trabajo y repercutiendo negativamente en la calidad de la atención de la salud de la población destinataria.

La incompatibilidad de las violencias con el ordenamiento jurídico internacional, nacional y provincial, así como con las políticas públicas y lógicas de respeto mutuo instaladas y promovidas por los Estados nacional y provincial, impulsan la responsabilidad de todos/as los/as actores y actrices involucrados/as, a trabajar sobre la problemática con un enfoque basado en la prevención, sensibilización y abordaje de la misma, para visualizarla, desnaturalizarla y brindar herramientas que busquen combatirlas para erradicarlas.

Este informe tiene como objetivo principal, ser una herramienta de evaluación de las acciones y políticas públicas implementadas permitiendo a su vez orientar nuestras prácticas presentes y futuras en esta temática.

Como antecedente del presente, se encuentra disponible el **“Informe de diagnóstico situacional de las violencias laborales en el ámbito de la salud Pública - periodo febrero 2020 / febrero 2021”**<sup>1</sup>. En el mismo, se registraron un total de 91 (noventa y un) situaciones abordadas desde esta Dirección, con diversas especificidades y categorías.

---

<sup>1</sup> Disponible en:

[https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/saludsinviolencias/files/2022/03/Diagnostico\\_violencia\\_ambito\\_salud\\_publica\\_PBA.pdf](https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/saludsinviolencias/files/2022/03/Diagnostico_violencia_ambito_salud_publica_PBA.pdf)

Atendiendo a la heterogeneidad tanto de la provincia de Buenos Aires en general como de cada establecimiento en particular, esta segunda instancia diagnóstica se propone nuevamente generar más herramientas que permitan luego, desde una mirada situada, atender a lo propio de cada territorio.

### Abordajes 2020/2021

Durante el año 2021 se registraron un total de 122 (ciento veintidós) abordajes de situaciones que tuvieron como protagonistas a trabajadoras y trabajadores del sistema de salud provincial. Con este número, completamos un total de 218 (doscientas dieciocho) situaciones abordadas, en los primeros dos años contabilizando las mismas desde el mes de febrero del año 2020 hasta la actualidad.

Gráfico N°1





Luego de un análisis de los abordajes realizados en el año 2021, del análisis de sus variables y de su intersección con otras modalidades de violencias, avanzamos en la sistematización a través de distintos gráficos que se expondrán a continuación.

Es importante aclarar que, la reducción del análisis a la elección de acotadas variables investigativas, no responde a una subestimación de la complejidad de la problemática trabajada ni tiene como intención reducir una problemática compleja a una serie de indicadores e índices cuantificables. Se trata más bien de un recurso metodológico para el acercamiento a una realidad multidimensional que es desplegada en distintas variables sólo a fines didácticos y explicativos.

## Estado de situación

---

El periodo analizado en este segundo Diagnóstico Situacional va desde enero de 2021 hasta diciembre del mismo año. En este periodo, tal como ya expresamos, se abordaron un total de 122 (ciento veintidós) situaciones, derivadas a través de distintas vías. Aproximadamente un 60% (sesenta por ciento) de las mismas tuvieron un abordaje que posibilitó el cese del ejercicio de violencia o la resolución definitiva.

A su vez, por la complejidad del tema, la cronicidad y la falta de intervención preventiva y en la temporalidad adecuada, un conjunto de situaciones se encuentran aún en proceso de trabajo con diversos actores involucrados.

Por último, se han recibido situaciones que fueron desestimadas por no tratarse de hechos configurados como violencias y/o conflictos laborales.

## Tipo de abordaje

---

En el siguiente gráfico se observa la cantidad de situaciones abordadas durante el 2021 según el motivo del ingreso y consecuente tipo de abordaje que se despliega.

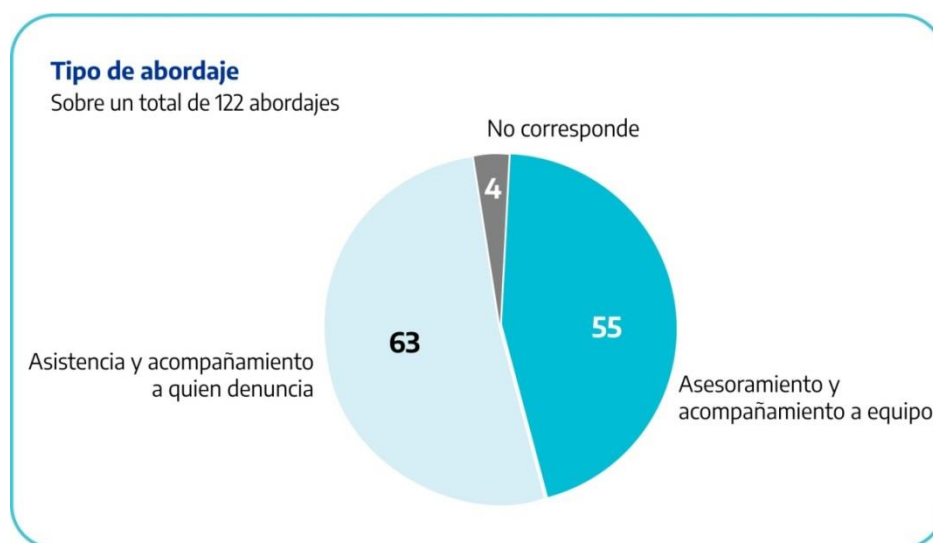
En cada situación se busca intervenir de forma articulada con el efector correspondiente, acompañando a los equipos que allí trabajan, asesorando y construyendo conjuntamente las mejores estrategias posibles y situadas para cada uno de los hechos ocurridos.

En la misma línea, se llevaron adelante estrategias de acompañamiento, coordinación y sistematización de las tareas que desempeñaron los Equipos Interdisciplinarios de Referencia de la Dirección Provincial de violencia (ERS) presentes en cada una de las doce (12) regiones sanitarias.

Estos equipos han sido conformados durante el año 2021, a partir de la creación del Programa de Abordaje Integral de las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública<sup>2</sup>.

En este sentido los abordajes que aquí se registran, se diferencian en "Asesoramiento y acompañamiento a equipos" dentro de los efectores de salud, que pueden realizar los ERS de manera articulada con el equipo de sede, y "asistencia y acompañamiento a quien denuncia" cuando la causa o el tipo de denuncia requiere de un diálogo directo con la(s) persona(s) involucradas.

Gráfico N°2



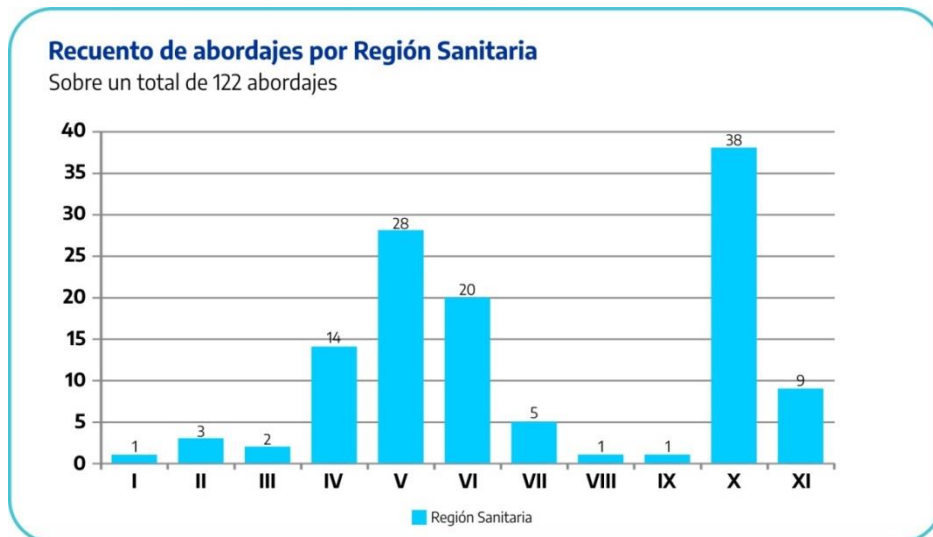
## Regiones sanitarias

Como puede observarse en el gráfico, el mayor caudal de denuncias por violencia y acoso laboral ha provenido de las regiones sanitarias N° V, VI, VII, XI y

<sup>2</sup> Anexo V Decreto 1020/21

XII, las cuales conforman el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Se trata de una zona donde reside gran parte de la población de la provincia y donde también se registra la mayor cantidad de establecimientos provinciales pertenecientes al ministerio de salud.

Gráfico N°3

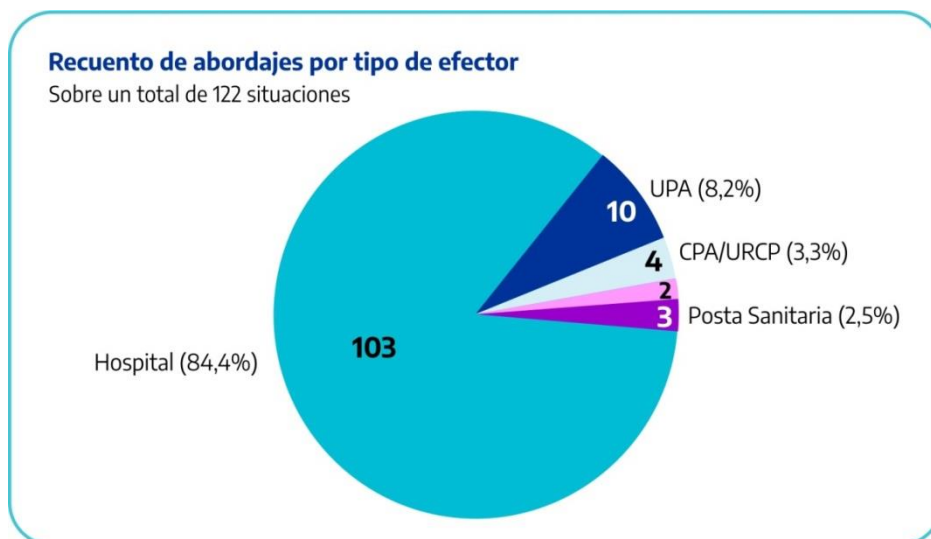


## Ámbito de la salud

Corresponden al ámbito de salud pública provincial todos aquellos espacios públicos que presten atención de salud, cualesquiera sean sus dimensiones y servicio que preste: Hospitales Generales, Especializados, Centros Provinciales de Atención, Unidades de Pronta Atención, Unidades Residenciales, Postas Sanitaria, etc.

Al respecto, se relevó la cantidad de situaciones que se abordaron según el tipo de efector. En el siguiente gráfico se puede observar que en más de la mitad de los abordajes se produjeron en los hospitales. Asimismo se observa que se incorporan al registro las Postas Sanitarias, como espacios claves y ampliamente difundidos por toda la provincia para llevar adelante la vacunación contra el COVID 19 desde diciembre de 2020.

Gráfico N°4



Según la Organización Internacional del Trabajo (2003), la violencia interna es aquella que se da en el lugar de trabajo como así también la que se produce entre los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su rol, posición jerárquica o modalidad de contratación. La violencia externa por otra parte, según la definición de la Organización Mundial de la Salud, es la que tiene lugar entre

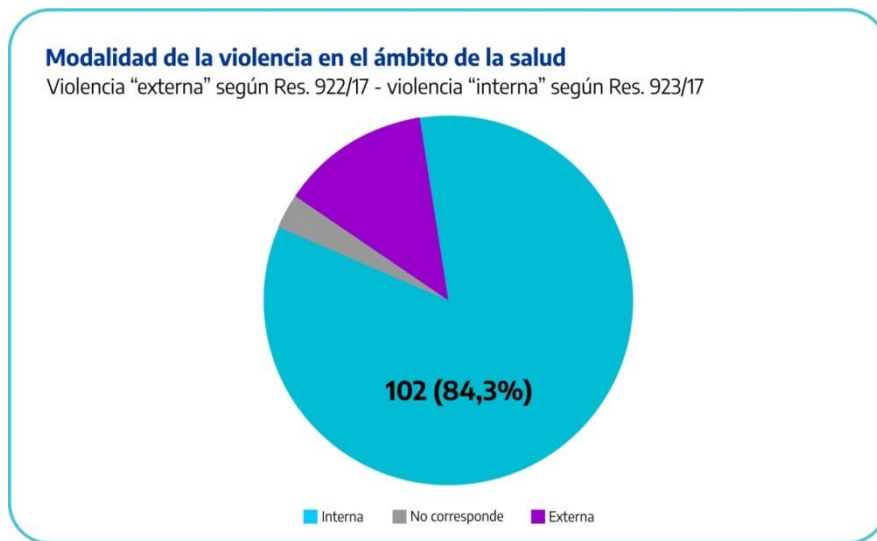
trabajadores y trabajadoras de la salud y toda otra persona presente en el lugar de trabajo. Las situaciones abordadas por esta Dirección involucró sobre todo a usuarios y usuarias, sus familiares, así como vecinos y vecinas de la comunidad.

Según se puede observar en el siguiente gráfico, la mayoría de las situaciones se originan y reproducen dentro de las instituciones, sin hacer referencia de manera directa y exclusiva a una posición jerárquica particular - o superior-. Por ello no se configuran las mismas necesariamente tal y como lo refiere la Ley 13.168 vigente que prohíbe la violencia laboral en los distintos ámbitos del estado provincial y entiende a la violencia laboral como el accionar que se vale de la posición jerárquica o circunstancias netamente vinculadas a la función de los y las agentes, sino que principalmente se debe a que las personas que atraviesan ese conflicto o violencia son trabajadoras del sistema de salud y forman parte una institución de salud pública y provincial.

La violencia externa hace referencia, principalmente, a las ejercidas por usuarias y usuarios -o sus familiares- hacia las y los trabajadores de los servicios, sobre todo los que atienden emergencias, consumos problemáticos y servicio de guardia; pero también, aunque en menor medida, refieren a hechos de inseguridad dentro de la institución hospitalaria o alrededores.

La variable "No corresponde" contempla las situaciones que no responden a violencias ni conflictos laborales.

Gráfico N°5



## Carácter de la denuncia

En el relato de las personas protagonistas de las situaciones que se abordaron, así como en la documentación presentada y en el avance de las actuaciones, han surgido elementos necesarios para poder configurar las denuncias realizadas por las y los trabajadores. Ello resulta trascendental en pos de diseñar e implementar intervenciones y estrategias acertadas, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

En este sentido, se parte de distinguir situaciones de violencia de aquellos conflictos en el ámbito del trabajo. Asimismo, dar cuenta de que gran parte de las situaciones de violencia y acoso laboral, están atravesadas por el género.

Al respecto, se han considerado las categorías dispuestas por el C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (2019) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); con un enfoque específico en las configuraciones que refiere a todo ámbito de la salud:

**Denuncias por Violencia Laboral:** entendida como 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 en el ámbito del trabajo o en relación/ocasión del mismo (C190-OIT).

**Violencia (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 (C190-OIT).

**Violencia Laboral y de Género:** designa la violencia y el acoso 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 y a su vez ocurre -durante, en relación, como resultado o en ocasión de- en el mundo del trabajo (C190- OIT).

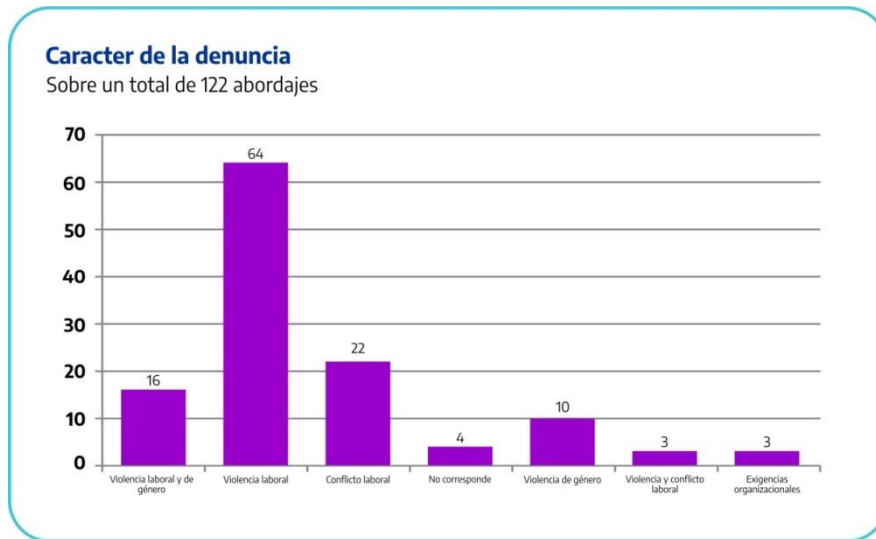
**Conflicto Laboral:** entendido como divergencias o dificultades que suelen producirse en ámbitos laborales, originadas tanto en los vínculos interpersonales como por reclamos vinculados a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente (tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales, exigencias vinculadas a la organización del trabajo, estrés laboral o burnout, son algunos ejemplos de esta categoría).<sup>3</sup>

Es importante no perder de vista que la diferencia entre conflicto laboral y violencia o acoso laboral no tiene su eje en aquello que se hace o se deja de hacer sino en la frecuencia, la duración y, especialmente, la intencionalidad de lo que se hace y que, por otro lado, **el abordaje de los conflictos laborales oportunamente, previene muchas veces el ejercicio de violencias.**

---

<sup>3</sup> Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales (2016).

Gráfico N°6



## Manifestación de las violencias

Se ha podido relevar aquí diversas categorías que utilizan las y los trabajadores para nombrar el padecimiento de las violencias en el ámbito laboral:

- “Maltrato y hostigamiento” son expresiones que suelen ser asimiladas a lo considerado en la categorización vigente del derecho laboral como *mobbing* o el “acoso moral”, es decir “la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral.” (Bustamante Casas, 2008)
- “Violencia” tal y como se definió anteriormente, es entendida como 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 (C190-OIT).

- Quienes dicen sufrir “maltrato”, refieren a situaciones que son distinguidas como un evento singular, de características que incumben justamente a los malos tratos y malos términos pero que no implican necesariamente una sistematicidad en el tiempo o permanencia ni uso deliberado del poder. Con carácter enunciativo podrían mencionarse como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a: todo acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación y toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador; intentando con la utilización del vocablo abarcar toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante. La particularidad aquí, se reitera, es que no estaría presente la insistencia o persistencia en tales acciones u omisiones.
- “Maltrato, violencia y hostigamiento” incluye las descripciones anteriores, siendo esta expresión mucho más grave en tanto implica un mayor malestar subjetivo y un estado de vulnerabilidad latente que limita su desarrollo integral como sujeto, provocando alteraciones tanto personales como en la calidad de las prácticas sanitarias que desarrolla.

## Identidades de género

---

Por otro lado, todos los abordajes y acompañamientos a trabajadoras y trabajadores que atraviesan situaciones de violencia laboral, están orientados a garantizar la perspectiva de género en sintonía con lo dispuesto por el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de Género 2020-2021 y el Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género de la Provincia de Buenos Aires (SIPP), mencionados en el material *“Violencia por Razones de Género. Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires”*<sup>4</sup> publicado por este Ministerio y en el marco de la co-responsabilidad que le compete al sistema de salud.

El género, en un contexto patriarcal de desigualdad, es uno de los determinantes sociales que afectan y repercuten en la salud integral, principalmente en las mujeres y personas LGBTIQ+, y también en los espacios de trabajo. Uno de los instrumentos más recientes, el mencionado Convenio 190 (OIT), reconoce en su preámbulo que:

la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en

---

<sup>4</sup> Disponible en: <https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/saludmental/recomendaciones/>

cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (C190-OIT)

En todas las acciones desplegadas para el abordaje de las violencias laborales y consecuentemente en este documento, se reconoce la identidad de género autopercibida, en consonancia con la Ley Nacional N° 26.743.

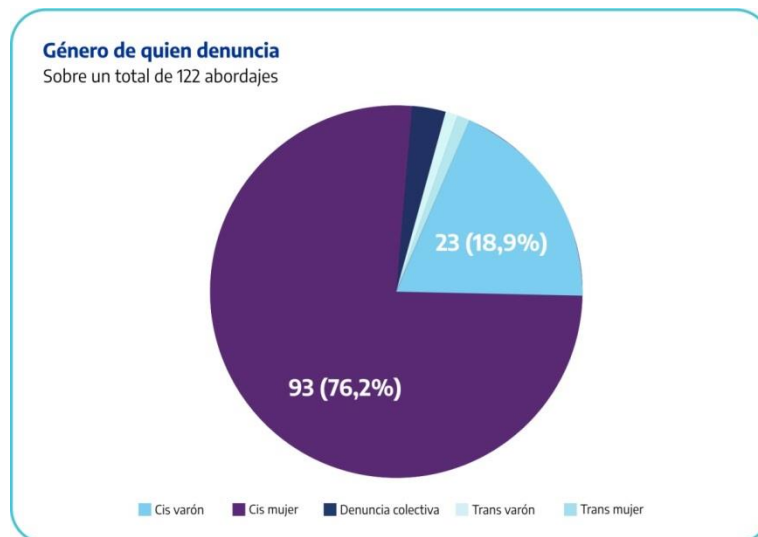
En los siguientes gráficos se identifica el flujo, la variabilidad y la distribución de tales denuncias según el género, evidenciando cómo esta variable atraviesa y complejiza el ejercicio de poder asimétrico en el ámbito laboral, en este caso en el sistema de salud.

Desde una perspectiva de género se observa y reconoce una situación de desventaja persistente de las mujeres y diversidades identitarias de género con respecto a los varones. Es la mirada de género la que nos

brinda herramientas de análisis que permiten problematizar las realidades que sostienen las relaciones asimétricas entre los géneros: heterosexual, patriarcal y sexista; desnaturalizar las prácticas históricas y socialmente construidas; visibilizar las desigualdades sociales y las

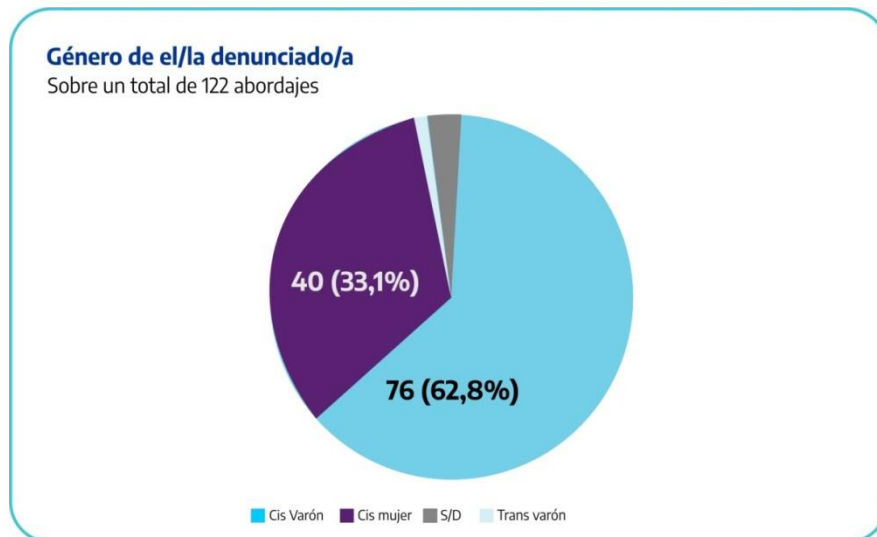
asimetrías que generan las violencias por razones de género; complejizar el análisis de estas relaciones de desigualdad y de poder que tienen efectos de producción y reproducción de las violencias, de discriminación y que adquieren expresiones concretas; re pensar el género en continuo vínculo con el campo de la salud.<sup>5</sup>

Gráfico N°7



<sup>5</sup> “Violencia por razones de género. Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires” (2021).

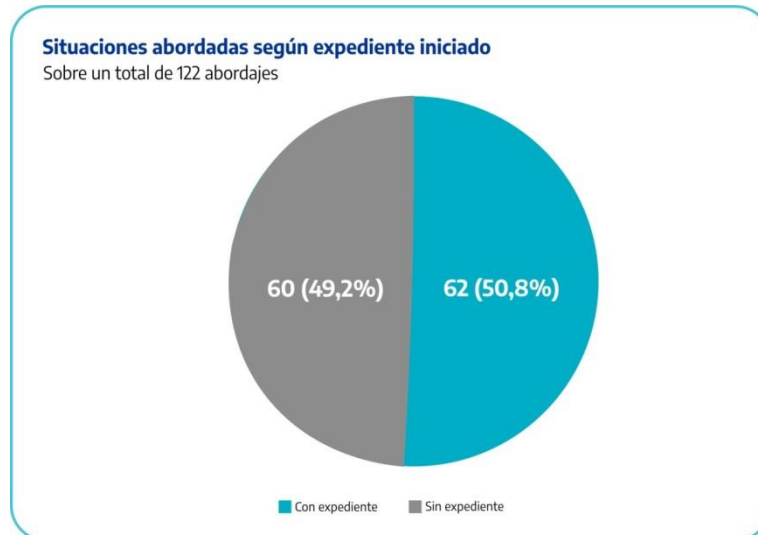
Gráfico N°8



## Sistema de gestión documental

En el siguiente gráfico se observa que más de la mitad de las situaciones de violencia laboral registradas, derivaron en la iniciación de expedientes administrativos.

Gráfico N°9



En cuanto a las vías de ingreso de las denuncias registradas, un porcentaje importante de ellas ingresan mediante Sistema de Gestión Documental y Electrónica de la Provincia de Bs. As. (GDEBA), otras llegan a través de correo electrónico (particulares) o llamados telefónicos (particulares) y por las asociaciones de representación de trabajadores y trabajadoras y Direcciones de Hospitales.

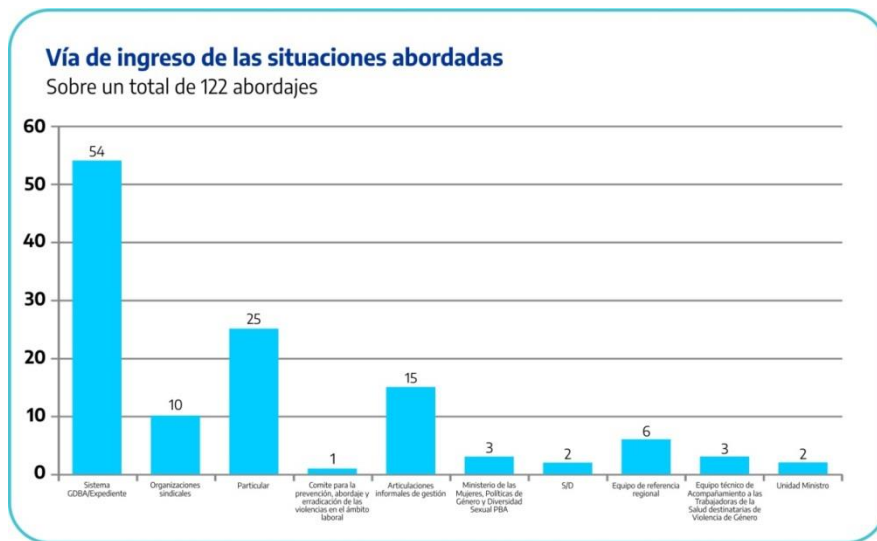
En los últimos meses del período que se informa, también han comenzado a llegar situaciones de los *Comité para la prevención, abordaje y erradicación de la violencia en el ámbito laboral*, a partir de una política de reactivación de esos espacios ya conformados en los Hospitales públicos y por otro lado el

<sup>6</sup> Acorde nota NO-2021-03326750-GDEBA-DPCVASPMSALGP



acompañamiento para su construcción en aquellos efectores que aún no los tenían.

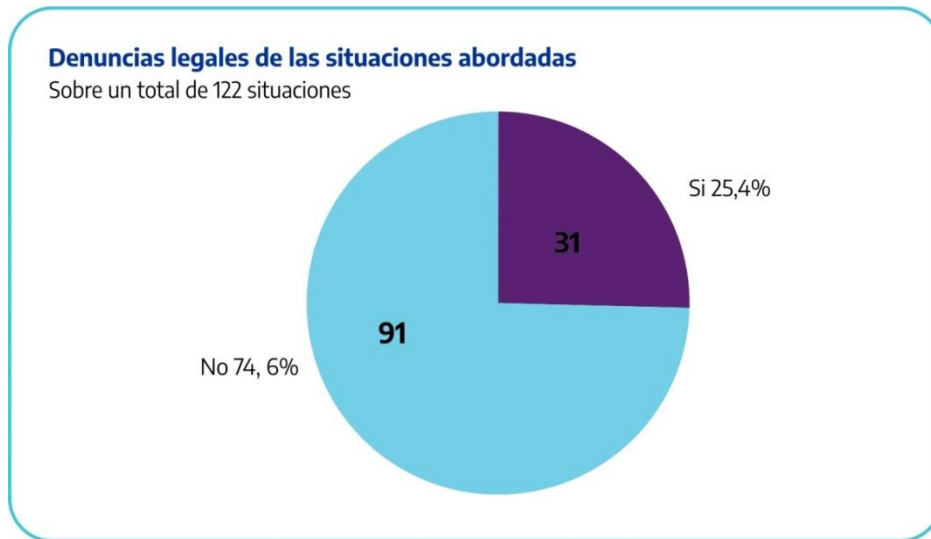
Gráfico N°10



## Sobre las denuncias

En este punto se observa que el 25,4% de los abordajes que se realizan tienen un recorrido institucional iniciado con una denuncia policial o en sede judicial. En este sentido, es importante la identificación de acompañamientos institucionales previos para evitar la sobre intervención y también garantizar el acompañamiento en las denuncias que se hicieron frente a los procesos que son iniciados por la Justicia y los obstáculos que frecuentemente se presentan.

Gráfico N°11



## Corresponsabilidad entre las instituciones de salud

Considerando la corresponsabilidad estatal en el abordaje de las violencias y de los conflictos laborales, incluyendo las atribuciones conferidas a las autoridades de los efectores mediante normativas a tal efecto<sup>7</sup>, resulta importante conocer si en la propia institución de la cual el trabajador o trabajadora depende y forma parte, ha existido conocimiento y registro previo a la intervención por parte de esta Dirección Provincial.

El abordaje previo por parte de la propia institución, antes de derivar a nivel central, refiere al registro a través de un medio fehaciente de la toma de conocimiento de la situación y de las acciones desplegadas hasta el momento si las

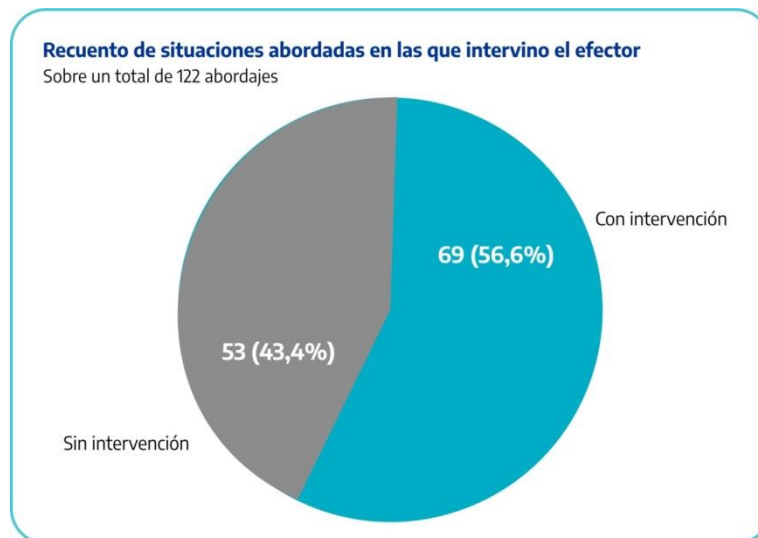
<sup>7</sup> A saber, Ley 10430, Ley 10471, Decreto 2557/01, Ley 13168, Ley 12764, entre otras a nivel provincial.

hubiera. En muchas ocasiones ese registro escrito implica una nota presentada en mesa de entrada por parte del trabajador o trabajadora, que luego oportunamente continúa mediante instancias conducentes, independientemente de llegar a una resolución y/o acuerdo.

Sin embargo, en el siguiente gráfico, se observa que en gran parte en las situaciones que se registraron no hubo previamente intervención y/o toma de conocimiento por parte del efector.

Muchas veces la falta de intervención implica no encontrar caminos y formas de registro certeros para la recepción de tales denuncias y en este sentido, además de los asesoramientos cotidianos, se llevó adelante el *Primer ciclo de formación: "Hacia la conformación e institucionalización de espacios para la prevención y abordaje de las violencias y conflictos laborales"* de 5 encuentros virtuales a través de la Escuela de Gobierno en Salud "Florencia Ferrara". En el segundo de esos encuentros, se buscó dar respuesta a esta problemática y se abordaron herramientas prácticas desde una perspectiva técnico-administrativa y legal para una debida diligencia frente a las violencias en el mundo laboral socio-sanitario.

Gráfico N°12



Por su parte, el curso de las situaciones abordadas implica, impacta y compromete a más de un actor u organismo; por tal motivo se producen interlocuciones válidas partiendo nuevamente de la corresponsabilidad de los organismos públicos en muchas cuestiones que afectan en el orden público y en la salud integral de las y los trabajadores, así como también se tiende a que la problemática sea abordada en todos los ámbitos correspondientes y posibles de manera transversal e integral.

El Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires, así como sus departamentos judiciales, es representativo del cuerpo de Fiscales, Defensores, Curadores y Asesores de Menores e Incapaces que, encabezado por el Procurador General, actúa con legitimación plena en defensa de los intereses de la sociedad y busca lograr un eficaz equilibrio en la prestación de justicia respetando los valores

consagrados en las disposiciones constitucionales<sup>8</sup>. De allí, ciertos expedientes son trasladados a esta Dirección Provincial cuando las situaciones involucran o se desarrollan en el ámbito de la salud pública provincial.

Dentro del Ministerio de Salud se distingue la intervención en muchas de las situaciones abordadas, de otras áreas que lo componen. Además de esta Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud que pertenece a la Subsecretaría de Salud Mental, Consumos Problemáticos y Violencias, han intervenido por ejemplo la Dirección Provincial Técnico Legal, la Dirección de Sumarios Administrativos, la Asesoría General de Gobierno, la Dirección Provincial de Hospitales, entre otros.

En otros abordajes, no ha existido intervención previa de ningún otro organismo u área, sea del Ministerio o de otras instancias administrativas, legales ni gremiales.

Por otra parte, es fundamental distinguir la especificidad y responsabilidad de intervención de la Dirección Provincial de Hospitales entendida como el organismo que nuclea particularmente a los Hospitales de la provincia y con potestades de carácter administrativo y vinculante en su intervención, particularmente en el curso de los expedientes, mediante la puesta en conocimiento y el curso de los procedimientos administrativos.

---

<sup>8</sup> Mayor información disponible en <https://www.mpba.gov.ar/>

En cuanto a la participación de las asociaciones por los derechos de las y los trabajadores, comprende a todas aquellas que se constituyen y presentan con el fin de manifestar su voluntad y en defensa de los intereses económicos, sociales, políticos y bienestar general de sus afiliados y afiliadas. En el caso particular, gremios como la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP), Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Sindicato de Salud Pública (SSP) y Asociación Trabajadores del Estado (ATE), han sido quienes presentaron oportunamente situaciones de violencia o conflicto laboral mediante diversas vías de comunicación, solicitando se realicen aportes técnicos con la finalidad de generar recomendaciones y propuestas de abordaje que transformen esas situaciones y promuevan actos reparatorios para las y los trabajadores (ver gráfico N°10).

## Profesión y/o cargo

---

Teniendo en cuenta la noción de “ámbito de la salud pública” mencionada anteriormente (ver gráfico N°4) y en vistas del crecimiento del sistema de salud en general en los dos últimos años, se presentan determinantes que inciden en el incremento de violencias.

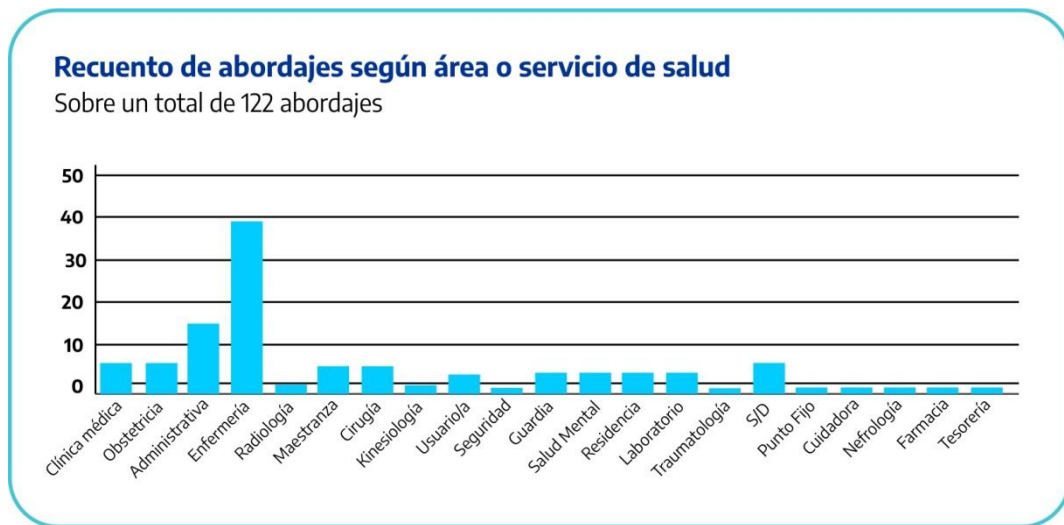
Diversas manifestaciones debido al gran atravesamiento que posee nuestro sector por la pandemia del COVID 19, en el que las y los trabajadores se encuentran

aún con altos niveles de exigencias y desarrollando una multiplicidad de tareas sanitarias.

Áreas o servicios de salud donde las y los trabajadores están aún más expuestos al conflicto y las violencias, como es el caso de los y las enfermeras en los servicios de guardia que se contempla de manera conjunta con el servicio de emergencias, registrándose allí los mayores niveles de violencias externas. Se advierte, como puede verse en el siguiente gráfico, que el caso de los y las enfermeras, son los equipos de salud que más presentaron situaciones de violencia laboral interna.

Por su parte, otro sector que presentó incremento es el personal administrativo incluido en las áreas de recursos humanos, mesa de entrada, admisión, secretarías, entre otros. Cabe señalar, que ambos servicios, están integrados en su gran mayoría por trabajadoras mujeres, es decir que son áreas históricamente feminizadas.

Gráfico N°13



Siguiendo esta línea, puede observarse en los gráficos que continúa la necesidad de analizar las violencias en el ámbito laboral entrelazada a otras asimetrías y abusos de poder que se producen en las divisiones jerárquicas al interior del sistema de salud, donde casi el 60% corresponden a cargos medios y jerárquicos, produciendo y sosteniendo la direccionalidad descendente del ejercicio de las violencias como mayoritaria en el sector. Así mismo, es necesario para su análisis tener presente el tipo de vínculo que se produce en los ambientes de trabajo, que tiene impacto en el clima laboral donde si la violencia es ejercida o sostenida desde las estructuras jerárquicas, muchas veces genera el escenario que habilita el ejercicio de las violencias entre trabajadores y trabajadoras.



Gráfico N°14

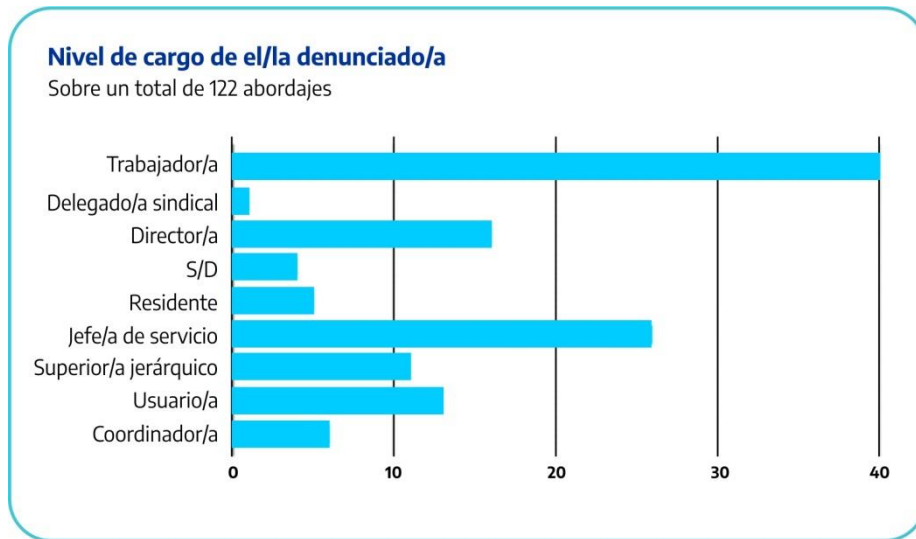


Gráfico N°15

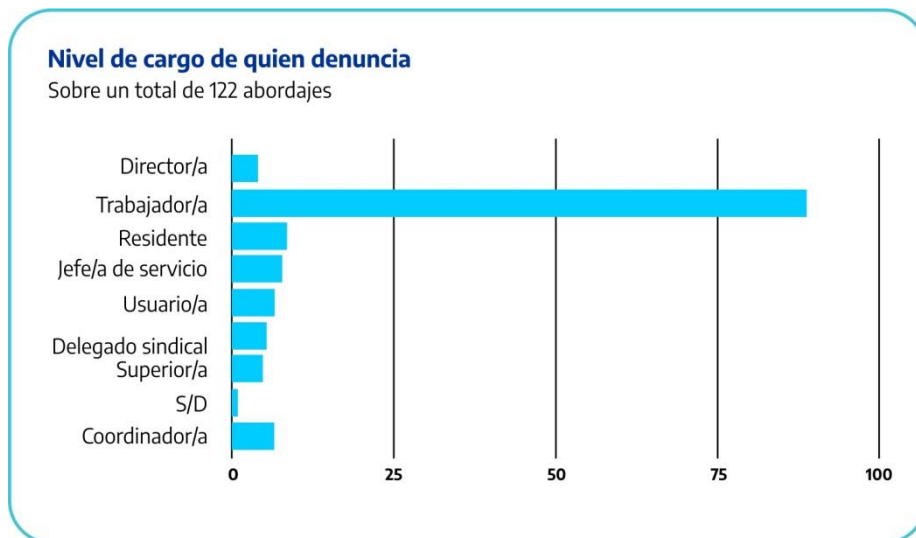
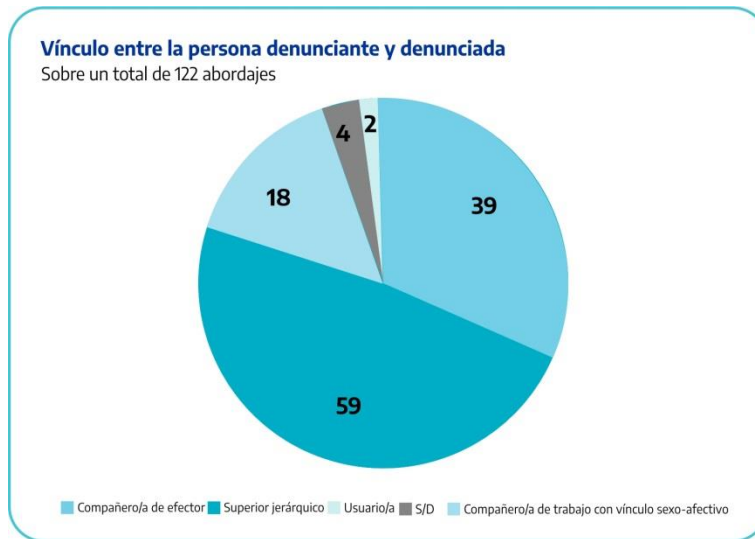


Gráfico N°16



De la experiencia y los datos obtenidos, es posible esbozar algunos desafíos que se plantean para el tercer año de gestión en torno al ejercicio del derecho de las y los trabajadores del sistema de salud provincial a trabajar en ámbitos sin violencias:

- Profundizar el acompañamiento para la creación e institucionalización de dispositivos para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral en cada Hospital Provincial y Unidades de Pronta Atención.
- Formular documentos que guíen los procedimientos institucionales y orienten las acciones para prevenir, abordar y erradicar las violencias laborales en el ámbito de los efectores. Además que brinden la información necesaria que garantice la accesibilidad de las trabajadoras y trabajadores.
- Identificar, difundir y visibilizar los espacios ya conformados en los Hospitales y que abordan las violencias y conflictos laborales.
- Favorecer y priorizar el rol de los ERS (Equipos regionales) para mejorar la accesibilidad en los abordajes por violencias y conflictos laborales de manera situada.

- Generar mayores articulaciones con los efectores de todas las regiones sanitarias a través de propuestas de formación y reuniones de trabajo conjunto para incentivar la participación corresponsable en el abordaje de las violencias y conflictos laborales brindando herramientas para su detección y acción inmediata.
- Llevar adelante nuevas capacitaciones a sectores clave del sistema de salud para conocer y analizar las rutas de intervención frente a la violencia y el conflicto laboral, los procesos administrativos, y las posibles articulaciones intra e interinstitucionales atendiendo a la integralidad de los abordajes.

## Consideraciones finales

---

La atención de situaciones de violencias y conflictos laborales en el ámbito salud y los acompañamientos a las distintas áreas responsables frente a las mismas, son tareas centrales de esta gestión que busca continuar llevando adelante políticas que construyan ámbitos de trabajo sin violencias. Por ello, este informe es un insumo que invita a reflexionar sobre las propias prácticas, incorporando nuevos elementos de análisis, y reformular nuevas estrategias de abordaje. Propone constituirse en un recurso para generar espacios de reflexión interna y al mismo tiempo visualizar los avances y desafíos sobre estos temas e

incentivar y promover nuevas articulaciones con todas las áreas y organismos comprometidos en la tarea de mejorar el modelo de atención y las formas de trabajo.

Los datos que aquí se esbozan, de ninguna manera representan un punto de llegada ni tampoco único. Se tratan de aproximaciones que tienen como objetivo contar con material de información y de sensibilización sobre esta problemática, para promover el análisis crítico en la práctica diaria y así también las dificultades, teniendo en cuenta el contexto sociosanitario, socioeconómico y cultural que se atraviesa, y ser disparador de espacios y propuestas de formación y análisis para la construcción e implementación de la política pública, que como responsabilidad del Estado en todos los niveles, permita garantizar el cumplimiento de los derechos al trabajo decente y libre de toda violencia para el conjunto de trabajadoras y trabajadores del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires.

## Referencia bibliográfica

---

- Bustamante Casas, M. C. (2008). El mobbing laboral. Disponible en:  
<http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

- Convenio sobre la violencia y el acoso (2019) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el Sector de la Salud (2002). Organización Mundial del Trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf)
- Informe de diagnóstico situacional acerca de las violencias en el ámbito de la salud pública. Febrero 2020 - 2021. Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública, del Ministerio de Salud P.B.A.
- Fernández, G. y Amoroso, I. (2014). "Violencia de género y sistema de salud. Un análisis de la intervención hospitalaria. Limitaciones en la detección, reconocimiento efectivo y el abordaje desde el segundo nivel de atención". Revista "Debate Público. Reflexión de Trabajo Social"
- Ley Nacional N° 26.743 (2012). Identidad de género. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Ley Provincial No 13.168 (2004). Violencia laboral. Disponible en: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2004/13168/3698>
- Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales (2016). Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Presidencia de la Nación. Disponible en:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229\\_brochure\\_210x205-oavl-empresas\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf)

- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla (2003). Organización Internacional del Trabajo. Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safe\\_work/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safe_work/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)
- Violencia por razones de Género. Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires'' (2021). Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública, del Ministerio de Salud P.B.A. Disponible en:  
<http://www.ms.gba.gov.ar/sitios/saludmental/recomendaciones/>