

LINEAMIENTOS PARA LA CONFORMACIÓN DE DISPOSITIVOS DE PREVENCIÓN Y ABORDAJES DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DE SALUD

DIRECCIÓN PROVINCIAL CONTRA LAS VIOLENCIAS
EN EL ÁMBITO DE LA SALUD PÚBLICA

MINISTERIO DE
SALUD



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

MINISTRO 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

DIRECTORA PROVINCIAL CONTRA LAS VIOLENCIAS EN
EL ÁMBITO DE LA SALUD PÚBLICA

Pilar Tuculet

DIRECTORA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE
LA VIOLENCIA FAMILIAR Y DE GÉNERO

Macarena Cirone

EQUIPO TÉCNICO DE GESTIÓN
DE LAS VIOLENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Maria Belén Ozaeta

Claudia Orleans

Daniela Verónica Alessi

Marcela Rodriguez

Gabriela Spósito

Tatiana Scebba

Juan Pablo Copparoni

Micaela Soledad Sans

Nadia Cecilia Palacios

EQUIPO DE COMUNICACIÓN
Y EDICIÓN TÉCNICA:

Maria Julia Montilla

Sofia Sorarrain

Florencia Páez

Agustina Sarati

I-PRESENTACIÓN

II- OBJETIVO GENERAL

Objetivos específicos

III- MARCOS NORMATIVOS

IV- SISTEMA INTEGRADO DE POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (SIPP) y PLAN NACIONAL DE ACCIÓN CONTRA LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

V. PRINCIPIOS RECTORES

IV-CONDUCTAS ALCANZADAS PARA EL INICIO DE INTERVENCIONES

V-ÁMBITO DE APLICACIÓN

VI- DISPOSITIVOS Y EQUIPOS DE ABORDAJE

VI-a Nivel Central Matricial

Equipo interdisciplinario de abordaje de la violencia laboral en el ámbito de Salud Pública

Equipo de acompañamiento a trabajadoras de la salud en situación de violencia por razones de género

Programa de abordaje integral de las violencias en el ámbito de la salud pública

VI-a-1 Mesa Intersectorial Salud sin Violencia

VI-b Nivel Regional

- Equipos interdisciplinarios de referencia en las Regiones Sanitarias (ERS)
- Programa “Cuidar a quienes cuidan”

VI-c Nivel local o por efector

- Comités para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral.

VII- ESTANDARIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES Y SUS PROCEDIMIENTOS

VII-a Caracterización de la actuación según los hechos declarados

VII-b Caracterización de las actuaciones según ingreso y acceso de las demandas

ANEXO I Normativas internacionales y nacionales

ANEXO II Planilla de registro para la presentación de situaciones de conflicto y /o violencia en el ámbito de la salud.

ANEXO III Actas

ANEXO IV Contactos Institucionales

I-PRESENTACIÓN

En el camino de avance legislativo y de políticas para abordar los distintos tipos de violencia laboral, discriminación o acoso, desde el **Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires** se observa la necesidad de adoptar mecanismos claros de abordaje de las violencias en el ámbito del sistema de salud, como parte de nuestro compromiso para la defensa y promoción de los derechos humanos.

Se reconoce que, si bien se han construido herramientas que contemplan procedimientos que fueron acordados intersectorialmente, en la actualidad requieren de actualizaciones a la luz de un proceso acumulado de experiencias producto de las diversas intervenciones de áreas y sectores que se ocupan de esta temática en el Ministerio de Salud de la PBA¹.

Se suman a ello, los avances en materia internacional, como el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la República Argentina en diciembre de 2020, mediante Ley N° 27580.

Estas actualizaciones hacen necesario focalizar las intervenciones en la materia y acomodar esas recomendaciones a las rutas institucionales de la gestión pública existentes, atendiendo a la progresividad de la adquisición de derechos. A consecuencia de lo cual, está debidamente fundada la recomendación de permanente revisión de modos y procedimientos institucionales para su garantía y ejercicio.

En función de lo antes dicho, y atendiendo a la **multiplicidad de factores que confluyen en las situaciones de violencia laboral, discriminación y acoso**, y en la necesidad de promover acciones de erradicación, prevención y promoción de ambientes laborales libres de violencia, se hace necesario contar con un instrumento que guíe y oriente las intervenciones, que opere como base para atender y articular todas las dimensiones del problema, y que sostenga un acompañamiento respetuoso de los derechos de la persona afectada en tanto prevea mecanismos reparatorios del daño, al

¹ Dirección Provincial de Hospitales/ Dirección Delegada de Personal/ Dirección de Asuntos Jurídicos

tiempo que vincule los procesos disciplinarios sancionatorios existentes, atendiendo a esta mirada.

En estos **lineamientos que orientan el trabajo de los equipos**, se ponen en diálogo y articulación instancias institucionales previstas en un proceso de actuación administrativo-disciplinar y las estrategias que cada efector del sistema de salud asume en la tarea de prevención, asistencia, asesoramiento y promoción en el cumplimiento del objetivo de erradicación de las violencias.

Estos lineamientos buscan esclarecer y potenciar los siguientes ejes de trabajo:

- a) Prevención y promoción de ambientes laborales libres de violencia.
- b) Definición y rol de los dispositivos en los niveles de intervención.
- c) Articulación de servicios y redes construidas a partir del Sistema Integrado de políticas públicas contras las violencias por razones de género en la provincia de Buenos Aires (a partir de ahora SIPP).
- d) Establecimiento de mecanismos institucionales claros y respetuosos de los principios recomendados para la intervención en casos de violencia laboral, discriminación o acoso, tal como lo establecen los marcos normativos nacional y provincial, y los antecedentes internacionales en la materia.
- e) El reconocimiento de tratamientos diferenciales y específicos en las situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral, poniendo a disposición las medidas de protección y resguardo específicas en esta situación.

II- OBJETIVO GENERAL

Orientar el proceso de intervención de los dispositivos de abordaje de las violencias en el ámbito de la salud pública provincial, con perspectiva de género y diversidad desde el enfoque basado en los derechos humanos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explicitar el marco normativo, ético y político en el que se asienta el circuito de abordaje de las violencias en el ámbito laboral.
- Delimitar los principios rectores de los abordajes de las violencias en el ámbito laboral.
- Definir los distintos dispositivos de abordaje integral de las violencias en el ámbito laboral y su rol en el acompañamiento para la toma de decisión de los responsables de la misma.
- Establecer los lineamientos para la articulación entre los mismos en pos de garantizar abordajes integrales y de clara accesibilidad para las personas afectadas.
- Distinguir procedimientos y niveles de intervención según la tarea de orientar, asesorar, acompañar o asistir situaciones de las violencias que se producen y reproducen en el sistema sanitario.
- Multiplicar espacios de prevención, promoción y erradicación de las violencias en el ámbito de la salud por razones de géneros.

III-MARCOS NORMATIVOS

Para el establecimiento de los objetivos propuestos en esta guía se hace necesario introducir los marcos normativos² que regulan y los principios rectores que vertebran acciones y estrategias de gestión pública vinculados a la erradicación de las violencias en el ámbito laboral y con incidencia para construir lógicas de intervención, abordaje y sensibilización respetuosa de los mismos.

Los principios rectores, que se desprenden de los marcos normativos, constituyen un mapa para la acción, definen los parámetros con arreglo a los cuales los Estados establecen sus políticas, normas y procesos en función de sus respectivas responsabilidades y circunstancias particulares. A continuación se recuperan normas provinciales y posteriormente principios rectores que con mayor pertinencia orientarán

² Las regulaciones internacionales y nacionales son incorporados en Anexo I

los procedimientos y actuaciones que los distintos equipos incorporarán a las estrategias y a los procesos de articulación institucional.

Marco normativo de la Provincia de Buenos Aires

✓ Ley 10.430 Estatuto y escalafón para el personal de la administración pública (1981 y modificatorias) Según esta Ley los agentes de la provincia de Buenos Aires, deberán “mantener vínculos cordiales, demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto para con los demás agentes de la Administración”. También prevé la norma disciplinaria que según el Art. 80, establece que “Los agentes de la Administración Pública de la Provincia no podrán ser objeto de sanciones disciplinarias ni privados de su empleo, sino por las causas y procedimientos determinados en esta Ley y su reglamentación”, que según el Art. 81, será: “Se aplicarán, en los casos que corresponda, sanciones disciplinarias de orden correctivo o expulsivo, las que a su vez respectivamente, podrán implicar apercibimiento o suspensión hasta SESENTA (60) días corridos y cesantía o exoneración.” Art. 87.-” El agente podrá ser sancionado disciplinariamente con suspensión de hasta DIEZ (10) días sin necesidad de instrumentar el procedimiento sumarial por funcionario no inferior a Director. En estos casos previo a la aplicación de la sanción se hará saber al agente la falta cometida, la norma transgredida y el derecho a presentar descargo en el plazo de TRES (3) días”. Art. 92.-” La instrucción del sumario podrá ser pedida por cualquiera de los titulares de una unidad orgánica aprobada por estructura y será ordenada por una autoridad de jerarquía no inferior a Director Provincial o General con jurisdicción sobre el lugar o dependencia donde hubiere ocurrido el hecho y será sustanciada por intermedio de la dependencia del organismo central de administración del personal a la cual se asigne competencia específica para conocer en tales causas.”

✓ Ley 10.471- Carrera Hospitalaria (1986) Esta ley establece en su Art 38° que “El agente de la Carrera Profesional Hospitalaria no podrá ser privado de su empleo ni objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas y procedimientos que se determinan en la presente Ley”. Art 39°.- “Salvo apercibimiento o suspensión de hasta (3) días, no podrá sancionarse disciplinariamente al agente, sin que previamente se haya instruido el pertinente sumario administrativo, ordenado

por autoridad competente”. Agregando en su Art 40° que “todo responsable del personal comprendido en la presente Carrera que considere que el mismo no cumple con las funciones que le competen, y una vez agotadas las instancias propias de supervisión o conducción, elevará a la Dirección, siguiendo la vía jerárquica correspondiente, la solicitud de sanción fundamentada en la valorización de la eficacia en el trabajo, en el cumplimiento de tareas, conducta administrativa y ética profesional”. Además deja establecido en su Art 41°. Que “las normas y procedimientos referentes a la disciplina del agente serán las establecidas por las disposiciones vigentes para el personal de la Administración Pública Provincial en lo que no se hallaren modificadas por la presente”.

- ✓ Ley 13.168 de Violencia Laboral (2004) y texto modificado Ley N° 14040 (2009)
Establece que el “accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social, persecución y/o discriminación por razones políticas y/o sindicales” considerando al mismo tiempo lo establecido mediante Ley provincial 12764 (2001) que tipifica y prohíbe el acoso sexual de funcionarios/o empleados públicos.

Se entiende por acoso sexual el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado por la persona a quien va dirigido, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando someterse a dicha conducta se convierta de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona.

- b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente laboral de abuso, intimidante, hostil u ofensivo.

El incumplimiento de la prohibición establecida **en el artículo 1º de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos**, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario **pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.**

Además agrega que por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

- ✓ Ley N° 12.569 de "Violencia Familiar" y sus modificatorias, que define la violencia familiar, las personas legitimadas para denunciar judicialmente y su procedimiento, como así también, las acciones asignadas al Poder Ejecutivo. Complementada por la Ley Nacional de Protección Integral N° 26.485, que amplía la esfera de intervención prevista por la Ley N° 12.569, al prever en sus artículos 5º y 6º los distintos tipos y modalidades de violencias contra las mujeres.
- ✓ Ley 14893 (2017) de la Provincia de Buenos Aires, sobre la Licencia a Trabajadoras de la Administración Pública Provincial y Sociedades con participación del Estado provincial, que fueran objeto de Violencia de Género en el ámbito privado o público y el Decreto 121/2020 que aprueba la reglamentación.
-Establece que se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado que, basada en una relación desigual de poder, afecte su

vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Expresa el carácter especial de la licencia, podrá ser solicitada por las trabajadoras con un plazo de cinco (5) días hábiles desde la solicitud para acompañar la documentación necesaria, debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima. Al solicitarse la Licencia, la autoridad administrativa del lugar en el que preste servicio la trabajadora dispondrá medidas y acciones para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral a través de los organismos competentes dentro de su estructura orgánica y funcional. Las condiciones laborales de una trabajadora que haya solicitado “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”, no podrán ser modificadas, salvo que sea a instancias y solicitud de la misma. Tampoco afectará la remuneración que corresponda ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que la misma tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente.

- ✓ Ley 15.134 “Ley Micaela” (2019) La provincia adhiere a la Ley nacional que introduce la capacitación obligatoria en temas de género a todos los niveles de los Poderes, Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Provincia de Buenos Aires.
- ✓ Ley 14.783 (2021) de cupo laboral para las personas trans, travestis, transexuales y trans género. Determina que el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público. Se encuentran alcanzadas por los efectos de esta Ley las personas travestis, transexuales y transgénero, mayores de 18 años de edad, hayan o no accedido a los beneficios de la Ley N° 26.743 y que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que deben ocupar de acuerdo a sus antecedentes laborales y educativos. Para el caso de aquellas personas travestis, transexuales y transgénero que se han acogido a los beneficios de la Ley N° 26.743; deben acreditar únicamente constancia que

certifique el beneficio asumido. Para el caso de aquellas personas travestis, transexuales y transgénero que no se han acogido ni desean hacerlo a la Ley N° 26.743, deben acreditar solamente copia de su partida de nacimiento. Esta Ley reafirma que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de su identidad de género.

- ✓ REGLAMENTO BÁSICO GENERAL PARA EL SISTEMA PROVINCIAL DE RESIDENCIAS PARA PROFESIONALES DE LA SALUD (2022). El presente establece en el Art. 22 la creación del Dispositivo de acompañamiento de situaciones complejas. Incorpora en el Art 56 las licencias por violencia por razones de género. Establece en el capítulo IX (art. 62 al 77) los procedimientos del Régimen disciplinario de residencias.

IV- SISTEMA INTEGRADO DE POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (SIPP) y PLAN NACIONAL DE ACCIÓN CONTRA LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

El marco normativo mencionado anteriormente es fundamental para sostener y establecer pautas básicas, esenciales y obligatorias que deben ser incorporadas en todos los procesos de intervención con el fin de cumplir con el objetivo de abordar las situaciones de conflicto o violencias en el ámbito laboral.

Los marcos referenciados, se recuperan y articulan en el **Sistema Integrado de Políticas Públicas Provincial**. Este constituye un modelo metodológico para el abordaje en prevención y asistencia de las violencias por razones de género. Surge a partir de crearse el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual, en tanto la citada jurisdicción entiende en todo lo inherente a las políticas de género y diversidad sexual, al tiempo que establece que será autoridad de aplicación de la Ley N° 12.569, de Violencia Familiar, y de la Ley N° 14.603, de Registro Único de Casos de Violencia de Género. Es objetivo de esa cartera ministerial establecer las políticas integrales de abordaje destinadas a prevenir, erradicar y sancionar las violencias por razones de género y de asistencia a las víctimas, como así también, intervenir en la prevención, sanción y

erradicación de todo tipo de discriminación, violencias, acoso y maltrato contra las mujeres y población LGTBI+.

Este sistema parte de enfocar la atención, no sólo en quienes resultan víctimas de violencias, sino también a quienes las ejercen, atento a que las consecuencias de sus acciones repercuten en la reproducción y conservación de las violencias. Para lo cual prevé la intervención del conjunto de los organismos provinciales y gobiernos locales, de manera coordinada y cooperante, con participación de organizaciones de la comunidad dedicadas a la temática, como así también de órganos del Poder Judicial. Este Sistema está integrado por la Mesa Intersectorial Provincial y las Mesas Locales Intersectoriales, la Red Provincial de Dispositivos Territoriales de Protección Integral (RPDTPI); el Registro Único de Casos de Violencia de Género (RUC) creado por la Ley N° 14.603; la línea 144 creada en el marco de la Ley N° 26.485; los espacios de trabajo con varones que ejercen violencias; el Programa Comunidades sin Violencias; y el fondo de emergencia en Violencias por Razones de Género. En gran parte, el SIPP se articula con lo dispuesto en 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) establecido en el Decreto 997/2020 Anexos 1 y 2.

En virtud de ello, desde los equipos del Ministerio de Salud que integran el sistema, se propicia la **puesta en marcha de abordajes integrales, con espacios colectivos e intersectoriales que funcionen en red**. Si bien estos objetivos, enmarcados en la perspectiva de género, diversidad y derechos humanos son transversales a todo el sistema sanitario, se propician con mayor particularidad a través de los dispositivos que organiza el **Programa de abordaje integral de las violencias en el ámbito de la salud pública, dependiente de la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública (en adelante DPV)**

Los abordajes pensados desde el SIPP contemplan la interpelación social a las formas de comunicación que amplifican los discursos sostenedores de estereotipos, mitos y prejuicios que reproducen el orden patriarcal, así como también promueve abordajes que **fortalecen la organización interna de las instituciones de salud y de la comunidad y que permiten llevar adelante actos reparatorios**.

En este sentido, la construcción de estrategias de trabajo no sólo tienden a subsanar los daños ocasionados a quienes padecen situaciones de violencia o maltrato; sino que se

constituyen en generadores de acciones capaces de promover vínculos saludables, democráticos y tendientes a deconstruir posiciones sostenidas en un modelo patriarcal, clasista, heteronormado y racista que tienen impacto negativo en las propias organizaciones, tanto en el clima laboral, cómo, al sostenerse en el tiempo, afectado a la propia cultura organizacional.

En el marco de este sistema se trabaja en los distintos dispositivos del Ministerio de Salud, de manera transversal en abordajes integrales y multidimensionales acorde a la complejidad de la problemática. Estos son de carácter holísticos y guardan una lógica interna que articula las diferentes miradas interinstitucional e intersectorial, a partir de objetivos comunes definidos con perspectiva de igualdad y equidad de género. Los dispositivos que integran el sistema desde el Ministerio de salud buscan construir vínculos cuidados, igualitarios y sin violencias, no sólo para y entre trabajadores y trabajadoras del sistema de salud pública provincial, sino también y fundamentalmente, para los/as usuarios/as del mismo.

V. PRINCIPIOS RECTORES

Todos los dispositivos desarrollados en este lineamiento trabajarán respetando los principios rectores en cada práctica de intervención:

NO REVICTIMIZACIÓN

Es fundamental evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona afectada y los datos que permitan identificarla.

Este principio, asimismo, busca que los dispositivos intervinientes se constituyan en **ámbitos de confianza y de confidencialidad** para la exposición de las situaciones por parte de quienes atraviesan hechos de violencias, discriminaciones y abusos de poder.

Las entrevistas llevadas a cabo en las diversas instancias posibles de un proceso de intervención, deben brindar una **atención centrada en la persona** que incluya el apoyo y la visualización del riesgo.

Para garantizar este principio, se sugiere que los encuentros con las personas que declaran estar atravesando situaciones de violencia sea o no por razones de género,

sean **entrevistadas en el marco del respeto y resguardo de su intimidad. Se sugiere instrumentar espacios** conformados por una **dupla o unidad de primera escucha** en un marco de respeto que le genere confianza a la persona entrevistada. El inicio del abordaje se realizará a partir del relato de la persona vulnerada en sus derechos, ofreciéndole apoyo desde lo que expresa y solicita, e información sobre sus derechos, evaluando recursos y opciones³.

Siempre que se trate de una situación de violencia por razones de género no se utilizará la mediación como estrategia dentro de la intervención. Es decir, bajo ninguna circunstancia, en el caso que la violencia sea tipificada como violencia por razones de género se utilizará la mediación o estrategias similares que promuevan el encuentro en un mismo espacio a la persona afectada con la persona denunciada.

INFORMACIÓN ADECUADA Y PERTINENTE

La persona afectada tiene el derecho a conocer todos los pasos de su acompañamiento y del inicio de un procedimiento administrativo si correspondiera. Para ello se deberá brindar información adecuada, pertinente, clara y de lenguaje sencillo, evitando la **sobre intervención**.

A fines de garantizar una adecuada información **es necesario distinguir** y dejar claramente establecido con la persona consultante, **que la exposición de los hechos per se no establece un procedimiento administrativo**, para ello, es necesario pasar de la consulta a la declaración documentada de los mismos. Estos documentos se impulsarán administrativamente hacia la autoridad acompañados de la valoración técnica e informe que realizará el equipo de acompañamiento con el consentimiento de la persona afectada.

RESPECTO POR LA IDENTIDAD DE GÉNERO

En todos los casos y en todas las instancias de intervención, los equipos integrantes de los dispositivos de intervención deberán dirigirse a la persona afectada respetando su identidad de género adoptada y su nombre de pila, aun cuando éste sea distinto al consignado en su documento nacional de identidad, tanto en las entrevistas como en los

³ En base a este principio los equipos que entrevisten desde los distintos dispositivos del sistema de salud, se conformarán de manera interdisciplinaria y con un máximo de hasta 3 (tres) personas.

registros elaborados, conforme a lo establecido en la Ley Nacional de Identidad de Género.

INDEMNIDAD

Las condiciones laborales de todos los y las trabajadoras que atraviesan situaciones de violencia o acoso, no podrán bajo ningún concepto, modificarse ni deberán afectar al desarrollo de la carrera administrativa, las recategorizaciones, u obstaculizar e interferir en la confirmación de los agentes en su cargo; tanto por formar parte de dispositivos de abordaje, redes intersectoriales, equipos regionales, o por llevar una situación particular a los mismos para su abordaje y/o su problematización.

Las readecuaciones horarias de la jornada laboral, cambio del lugar de prestación de servicios y toda otra circunstancia debidamente fundamentada, cuya duración se establecerá de acuerdo con las necesidades y particularidades que el caso concreto presente, seguirán acorde a las facultades otorgadas a las diversas áreas del efector así como lo dispuesto en las leyes que rigen la temática.

Cabe señalar que, **cuando la situación de violencia se encuadre en razones de género, en las estrategias de intervención los cambios laborales aludidos deben en primer lugar referir a quién ejerce violencia.** Es decir, la persona afectada sólo hará cambios en su horario de trabajo o lugar, siempre que aporte, favorezca y haya acuerdo para dicho cambio. De lo contrario, tal como fuera señalado deberá cambiar de horario o lugar quien ejerce o haya participado en la situación de violencia.

IV-CONDUCTAS ALCANZADAS PARA EL INICIO DE INTERVENCIONES

Las prácticas institucionales que conllevan acciones productoras o reproductoras de violencia en el ámbito laboral y que son alcanzadas por el procedimiento aportado en estos lineamientos, pueden distinguirse en:

- a) Aquellas prácticas y discursos naturalizados en las culturas institucionales, que son invisibilizados por sus integrantes, que afectan colectivamente, que refuerzan estereotipos, roles sociales jerarquizados, que reproducen

micromachismos y cuya incidencia institucional puede ser abordada a través de la prevención y promoción.

- b) Aquellas acciones comprendidas en la Ley Provincial N° 13.168 que afectan de manera directa a una o más personas. Estas conductas deben ser al tiempo trabajadas con las herramientas que aportan las normativas provinciales N° 10.430 y N° 10.471 que disponen los procedimientos administrativos que conlleva a la instrumentación de la actuación sumaria.
- c) Aquellas acciones que impactan con mayor énfasis por razones de género, señalados y tipificados en la Ley Nacional N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y lo establecido en el Convenio 190 OIT. Quedan comprendidas las dirigidas a la población de mujeres y LGTBIQ+, en tanto históricamente constituyen grupos sociales discriminados y violentados, en la lógica patriarcal hegemónica en el actual sistema cultural.

V-ÁMBITO DE APLICACIÓN⁴

Los hechos a los que hace referencia el **presente instructivo**, entendidos como conductas alcanzadas, se pueden dar **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

⁴ Se entiende por ámbito de aplicación el mundo donde se llevan a cabo relaciones interpersonales basadas en un vínculo de naturaleza laboral, sea cual fuera su situación contractual

- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo⁵.

VI- DISPOSITIVOS Y EQUIPOS DE ABORDAJE

En este apartado se identifican los dispositivos institucionales y equipos de intervención con los que cuenta la Dirección Provincial de Hospitales y la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública con capacidad de respuesta ante situaciones de violencia en el mundo laboral.

Se detalla su funcionamiento, objetivos y breve referencia a su lugar en la ruta institucional ante situaciones de violencia laboral sea o no por razones de género.

Cabe señalar que las estrategias de intervención deben ser consideradas por parte de los equipos de trabajo de **forma articulada en un proceso dinámico que recupera una mirada de la totalidad y complejidad del abordaje**. Todos los dispositivos a continuación detallados son parte de un mismo proceso articulado, respetuoso de los principios que regulan las intervenciones y que buscan abordar y hacer cesar de forma inmediata las situaciones que ocasionan violencia laboral sea o no por razones de género. (Ver Apartado VII profundiza el procedimiento).

VI-a Nivel Central Matricial

Equipo interdisciplinario de abordaje de la violencia laboral en el ámbito de Salud Pública

Asumen la tarea de:

- ✓ Planificar y diseñar capacitaciones en el marco de políticas de prevención y erradicación de las violencias laborales en el ámbito de los efectores de salud.
- ✓ Centralizar información para la producción de información provincial y recomendar decisiones en materia de lineamientos de intervención y

⁵ OIT Convenio 190

- planificación de capacitación. Impulsa, diseña y brinda capacitaciones en las temáticas a equipos regionales y a efectores locales.
- ✓ Asesorar y acompañar el abordaje regional en articulación con los ERS y del Comité en la co-visión de la estrategia.
 - ✓ Producir materiales de difusión, campañas de sensibilización con los equipos especializados de contenidos en la temática.
 - ✓ Acompañar y asesorar en la conformación de los Comités en articulación con los equipos de nivel regional y de la red territorial.
 - ✓ Intervenir de modo subsidiario cuando se encuentra involucrado personal jerárquico en episodios de violencia
-
- ✓ **Equipo de acompañamiento a trabajadoras de la salud en situación de violencia por razones de género**
 - ✓ El equipo interdisciplinario asume la tarea de:
 - ✓ Actuar subsidiariamente a los ERS en los procedimientos administrativos y técnicos para la solicitud de licencias para trabajadoras de la salud destinatarias de violencia por razones de Género.
 - ✓ Co-visión con los ERS sobre las respectivas intervenciones.
 - ✓ Articulación intra e interinstitucional para las estrategias de acompañamiento y cese de las violencias por razones de género en el ámbito laboral de la salud.
 - ✓ Centralizar, analizar la información y establecer recomendaciones en lo que respecta a las licencias y estrategias de abordaje de las violencias por razones de género.
 - ✓ Impulsar, diseñar y brindar capacitaciones en las temáticas a equipos regionales y a efectores locales.
 - ✓ Producir materiales de difusión, campañas de sensibilización e integrar los equipos especializados de contenidos en la temática.
 - ✓ Configurarse como nexo articulador con la Dirección Delegada de Personal del Ministerio de Salud.

Programa de abordaje integral de las violencias en el ámbito de la salud pública⁶

Tiene por objetivo principal la conformación, fortalecimiento e institucionalización de una Red Provincial que aborde sanitariamente las violencias, desde un modelo de promoción, protección, asistencia y acompañamiento basado en un enfoque de derechos, con perspectiva de género, interseccional, comunitaria, co-responsable e intersectorial.

Para este cometido su organización territorial se despliega en cada Región Sanitaria a partir de dos modalidades: Equipos Interdisciplinarios de Referencia Regional (ERS) que se asientan en las 12 regiones sanitarias y Equipos Interdisciplinario Descentralizados de Asistencia (EDA) que se ubican en los efectores de salud.

Registro y sistematización de datos

Los equipos centrales sistematizan el registro de datos que se recogen de las intervenciones territoriales y situadas, y de sus propias intervenciones para su análisis. Por lo cual, resulta relevante dimensionar, en el trabajo de los distintos equipos, el registro y sistematización de las intervenciones realizadas. Estas fuentes de datos están organizadas en distintos registros formales internos tales como actas de intervención e informes, pero posterior a su cometido deberán ser volcadas a los registros unificados indicados por la DPV.

Es importante señalar que los datos relevados constituyen el insumo necesario para el posterior análisis y generación de un registro unificado de las situaciones de conflicto y violencia abordadas desde el ámbito de la salud pública, por parte del equipo central de la DPV, con el objetivo de garantizar la construcción de indicadores para el monitoreo de los procesos y la información necesaria para los informes de gestión, documentos sobre el tema, propuestas de capacitación, entre otros, que fundamentan la política pública y que son llevados a cabo desde un trabajo articulado y en red. Este relevamiento contribuye a construir datos

⁶ Anexo V del SIPP Decreto 997/2020

epidemiológicos situados en los hospitales provinciales, información sociodemográfica de las/los trabajadoras/es que cumplen su trabajo en dichos efectores, los tipos y modalidades en que se presenta la violencia en el ámbito laboral, los dispositivos de prevención, los circuitos de abordaje, las consecuencias en la salud, entre otras evidencias necesarias para la erradicación de las violencias en el ámbito de la salud.

VI-a.1 Mesa Intersectorial Salud Sin Violencia

Este dispositivo intersectorial cuenta con antecedentes institucionales en la Resolución 921/17 y 922/17, los cuales son redefinidos en función de la nueva estructura orgánico funcional Decreto 413/20 que asigna competencia a la Subsecretaría de Salud Mental,Consumos Problemáticos y Violencia de Género, a través de la Dirección Provincial Contra las Violencia en el ámbito de la Salud Pública de convocar y presidir la mesa de hospitales libres de violencia existente en la Provincia.

La mesa se encuentra integrada por distintas áreas del Ministerio de la Salud (DPV , DPH, DPAL) y las representaciones gremiales, que asumen la función de

- A) Fortalecer la cultura de los derechos humanos
- B) Promover, promocionar y difundir los dispositivos de la red y favorecer el acceso a los mismos como forma de garantizar los derechos de los y las trabajadoras de un ambiente libre de violencia.
- C) Garantizar el acceso de las personas que atraviesan situaciones de violencia por razones de género a los dispositivos específicos de la red para tramitación de la licencia.(Ley N^a 14893 Decreto 120/20)
- D) Establecer un registro y seguimiento de aquellas situaciones que fueron recepcionadas en las sedes sindicales y presentadas para su abordaje a la DPV.
- E) Promover políticas ministeriales de derechos humanos en los efectores de salud.
- F) Propiciar políticas laborales de respeto a los ddhh y garantizar las políticas de género y diversidad sexo genéricas.

- G) Consensuar políticas de capacitación y contribuir en su implementación.
- H) Proponer y participar en políticas de prevención de las Violencias a través de capacitación, comunicación y fortalecimiento de lógicas institucionales de erradicación de las violencias, trato digno, con perspectiva de ddhh y género.

Funcionamiento

Será convocada con una frecuencia mensual donde se establecerá un orden del día sobre temáticas afines a las políticas de prevención, promoción y garantía de espacios institucionales libres de violencia. Las representaciones gremiales, asimismo, podrán traer a consideración para su tratamiento y posterior abordaje por los dispositivos de la red establecidos en este documento, situaciones de violencia en el mundo del trabajo.

VI-b Nivel Regional

- ✓ **Equipos interdisciplinarios de referencia en las Regiones Sanitarias** promoción, protección, asistencia y acompañamiento basado en un enfoque de derechos, con perspectiva de género, interseccional, comunitaria, co-responsable e intersectorial (Decreto 1020/2021, Anexo V).

Constituyen dispositivos situados que acompañan, asesoran, articulan y asisten en los procesos de intervención vinculados a las violencias laborales y por razones de género en el ámbito laboral. Para este objetivo, articulan y acompañan a los **Comités para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral** tanto para fortalecer su conformación como en las situaciones particulares que puedan suscitarse en el marco de su funcionamiento.

Cabe señalar que estas instancias territoriales, asimismo, desarrollan estrategias de trabajo en todos los abordajes y articulaciones sobre las situaciones de violencia que recepciona el sistema de salud (Mujeres, diversidad, infancias, masculinidades). Estos equipos interdisciplinarios constituyen una referencia territorial dentro de cada Región Sanitaria y son el enlace con los Comités que se encuentran dentro del efector, y los equipos interdisciplinarios del nivel central de la DPV.

A continuación se detalla las acciones que despliega y su anclaje en la ruta institucional cuando refiere a situaciones de violencia laboral por razones de género:

- ✓ Acompañamiento a trabajadoras en situación de violencia por razones de género que soliciten o no licencias laborales.
- ✓ Acompañamiento, asesoramiento y diseño de estrategia ante situaciones de violencia laboral por razones de género.
- ✓ Asesoramiento y fortalecimiento de las estrategias de los Comité ante situaciones de violencia laboral o conflicto. (Apartado VI-a“De la intervención de situaciones de Violencia Laboral”)

Programa “Cuidar a quienes cuidan”

Constituye un programa de intervención directa, dependiente de la DPV, que busca instituir espacios de escucha, acompañamiento y orientación que desde un lugar de terceridad contribuye a una cultura institucional de cuidado de los/las trabajadores/as. Asimismo, aporta espacios de co-visión sobre las prácticas en salud para el mejoramiento, fortalecimiento y/o articulación del trabajo de los equipos a partir de la reflexión de los trabajadores/as sobre su participación en el proceso de salud-enfermedad- atención-cuidado. Todos estos ejes de intervención permiten complementar dispositivos de abordaje institucionales en la prevención y promoción de instituciones libres de violencia. Su participación e intervención se dará en articulación con los diferentes dispositivos del efector y de la red en co-visión de la estrategia a implementar. La intervención de este dispositivo es en el marco de las estrategias diseñadas de manera articulada con las acciones programáticas de la DPV y sus equipos territoriales.

Su abordaje puede ser solicitado ante situaciones de conflicto laboral o para trabajar efectos institucionales sobre hechos de violencia laboral. Su trabajo es colectivo y por tanto no sustituye el acompañamiento singular atribuido a los Comités o a los equipos ERS.

VI-c Nivel local o por efector

- ✓ **Comités para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral.**⁷

En este apartado se explicita el dispositivo de cercanía e inmediatez. Este recurso permite jerarquizar las políticas destinadas a la prevención y atención de las violencias en los hospitales provinciales. Son conformaciones intersectoriales que propician la intervención situada y corresponsable entre los/as distintos/as actores involucrados/as. Tienen por principal finalidad visibilizar y prevenir las situaciones de maltrato, violencia y acoso; y garantizar un adecuado abordaje y acompañamiento a quienes estén atravesando situaciones de violencias, así como establecer acciones (armado de redes territoriales, identificación de recursos, mapeos) para sugerir el abordaje de quién ejerce violencia.

Lineamientos para su conformación

Los **Comités** se constituyen **en cada hospital** dependiente del Ministerio de Salud provincial. Son agrupamientos institucionales colectivos y paritarios de intervención de cercanía en la propia organización del mundo laboral. Buscan contribuir a dinámicas institucionales libres de violencia a través de promover acciones que desnaturalizan y visibilizan sus formas cristalizadas en los climas, procesos y cultura institucional-laboral. Asumen una dimensión estratégica en la sustentabilidad de efectores libres de violencia, en base a las recomendaciones emanadas del Convenio n° 190 de la OIT.

La institucionalización del Comité deberá estar garantizada por el Ministerio de Salud a través de la DPV y la DPH, articulada con la Dirección ejecutiva por la naturaleza de su intervención.

Los **Comités para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral** tienen por función promover acciones de prevención, asesoramiento,

⁷ Nota NO-2021-03326750-GEDEBA-DPCVASPMSALGP

erradicación y promoción, con el objeto de sostener espacios laborales saludables, libres de violencia, de participación activa de los/as distintos sectores que componen el ámbito de trabajo de manera participativa, intersectorial, situada y corresponsable.

Los **comités** son estratégicos para advertir las consecuencias que el mundo laboral produce en la salud, máxime cuando en esos espacios institucionales se han naturalizado tanto relaciones laborales violentas/segregativas/discriminatorias y/o dinámicas institucionales fuertemente jerarquizadas y rígidas. Estos objetivos podrán ser llevados a cabo a través de campañas, capacitaciones, ateneos, los que buscan incidir en la cultura institucional y en la organización psicosocial del trabajo. En el caso que se requiera acompañamiento personalizado por situaciones que se advierten como violencia en el ámbito laboral, quienes integran el Comité, instrumentarán y constituirán una **unidad de primera escucha**, con el objetivo de garantizar los principios establecidos de confidencialidad y no re victimización en la estrategia de acompañamiento a la persona afectada.

Su conformación:

- ✓ Es importante que los Comités **puedan recuperar su propia historia institucional y, a partir de allí, configurar la propuesta de conformación actual.**
- ✓ **Las tareas** demandadas para su sostenimiento son inherentes a la función laboral de contratación del trabajador/ra, siendo cumplida la misma **dentro de su régimen laboral.**
- ✓ Deberá estar garantizada la representación de los distintos sectores/áreas del efector. Su conformación debe ser **intersectorial** sugiriendo como equipo constitutivo primario al técnico legal, de recursos humanos, servicios de salud mental y servicios sociales, incorporando a distintos representantes de otros servicios de acuerdo a cada efector. No es necesario para su conformación que las personas que lo integren pertenezcan a una disciplina profesional, lo importante es la pluri representación de los distintos servicios del efectos.

- ✓ Se garantizará la **proporcionalidad y equidad de género**.
- ✓ Los/las **integrantes**, preferentemente, deberán expresar **disponibilidad e interés en la temática**.
- ✓ **Integrarán el Comité las organizaciones sindicales con personería gremial vigente** existentes en cada efector
- ✓ **No podrán integrar el Comité personas con proceso disciplinario administrativo en curso o de la justicia ordinaria que sea incompatible con la temática**.
- ✓ Las/os integrantes deberán participar de los procesos de formación permanente y en servicio, sobre la temática; particularmente aquellas propuestas formativas implementadas y en continuo proceso de actualización desde el Ministerio de Salud.
- ✓ Sus integrantes deberán cumplimentar la **capacitación** provincial sobre Ley 15.134 **“Ley Micaela”** y **promover** la misma en la comunidad trabajadora.

Funcionamiento

Los Comité generan modos propios de funcionamiento desde donde se establece formas y plazos en la representación, necesidades de recambio o sustitución por ausencia de algún miembro, forma de trabajo, días y horarios de encuentro, vías de comunicación institucional, forma de comunicación, y contar preferentemente con una planificación plenaria de actividades semestral; todas sus acciones quedarán registradas en un Libro de Actas.

Para dar comienzo a su funcionamiento, confeccionará un **acta constitutiva** (Ver anexo) con el nombre de sus integrantes y vía de contacto, **que enviará tanto a la DPV como a la Dirección Ejecutiva del efector**, para su conocimiento.

Su funcionamiento deberá atender a la prevención, asesoramiento y/o abordaje de situaciones de violencia en el ámbito laboral.

En relación a la intervención en promoción, prevención y erradicación, los Comités podrán desplegar acciones y estrategias que trabajarán sobre el plano macro institucional las relaciones sociales/laborales que inciden sobre el clima de trabajo y la cultura institucional donde se desarrollan. Estas acciones promoverán la participación de

la multiactoralidad que conforma el territorio donde aloja sus prácticas los efectores y se podrán articular, de ser necesario, con los ERS y el programa Cuidar a quienes cuidan.

En relación a su intervención en violencia laboral y violencia laboral por razones de género, podrá hacerlo cuando: la Dirección Ejecutiva del efector haya recepcionado la presentación de parte de la persona afectada y solicite la intervención del Comité; por presentación espontánea de la persona afectada; por presentación colectiva o conocimiento de terceros de hechos que afecten a una persona en particular; por solicitud de intervención por parte de la DPV desde los equipos territoriales y/o matriciales.

En todos los casos iniciará un abordaje activo, dónde se reciba a la persona afectada o terceros que requieran asesoramiento, generando un espacio de confianza y de respeto que le permita sentirse acogida/o, para lo cual conformará una unidad de primera escucha.

En este primer encuentro se asesorará a partir de analizar la especificidad de la situación, la tipología de lo sucedido, y se planificará la intervención según el tipo de violencia/discriminación/acoso planteado, y se definirá el procedimiento de intervención y la articulación con el Equipos de Referencia Regional (ERS) que corresponda.

Cuando la situación exceda por complejidad o por conflictos de interés, se solicitará la intervención de primera escucha y acompañamiento de la persona afectada al equipo que subsidiaria y articuladamente trabajará la situación incorporando herramientas propias. La intervención subsidiaria corresponderá a la DPV a través del ERS. Asimismo, se podrá excusar de intervenir quien tenga una relación con la persona o las personas involucradas en los hechos (padre, madre, hijo/a, yerno, nuera, cuñada/o, pareja, ex pareja) o de amistad/enemistad/ acreedor o deudor.

En todo el proceso quedará garantizada la potestad del Director/a del inicio de las medidas administrativas disciplinarias dentro de la normativa vigente, con la comunicación a la Dirección Provincial de Hospitales.

Unidad de primera escucha

La intervención ante situaciones de asesoramiento o consulta requiere por parte del Comité un proceso de organización particular que garantice que la misma sea respetuosa de la situación, que aloje, cuide y oriente adecuadamente a la persona consultante. Por ello, ante estas situaciones, se constituirá **una unidad de primera escucha, cuya función será** orientar y asesorar, y posteriormente en función de distinguir los primeros aspectos fácticos traídos a consideración, articular con las demás instancias del proceso de intervención (dirección del efector, ERS, DPV) según corresponda.

Esta **unidad de primera escucha**, estará conformada por no más de tres personas con especial capacitación en el abordaje de las situaciones de violencia. Es de carácter instrumental al solo efecto de garantizar un ambiente empático, confidencial y respetuoso de la entrevista.

✓ **De la intervención de situaciones de Violencia Laboral**

El Comité, a través de la UPE generará estrategias de abordaje y acompañamiento de la/el o los/as trabajadores/as que hayan solicitado su intervención por haber sido o estar siendo afectados/as por violencia laboral. Este establecerá recomendaciones técnicas a las direcciones del efector **en torno a posibles estrategias y orientaciones**. Cabe señalar, que estas estrategias son construidas en cada situación en particular (cambios de lugar de trabajo, horarios, articulaciones interinstitucionales, entre otras). **Las mismas deben ser debidamente informadas a las personas involucradas, las cuales prestarán consentimiento para instrumentarlas.**

La UPE generará las estrategias de asesoramiento y acompañamiento a la persona afectada por la situación de violencia, sin embargo no deberá dejar librado el trabajo (asesoramiento y debida información) de la persona que ejerce violencia o se le atribuye ejercicio de violencia laboral. Para lo cual se deberá contemplar una estrategia más amplia que acordará el Comité y la Dirección del efector y de allí se establecerán las acciones y los canales de comunicación con las personas involucradas, entre otras estrategias necesarias. Estas estrategias deben estar documentadas a los fines de garantizar los derechos de los y las trabajadoras.

✓ **De la intervención ante situaciones de Violencia laboral por razones de género**

En el caso de **intervenciones que se encuadran y tipifican como violencia laboral por razones de género**, la UPE del Comité iniciará las primeras acciones de acompañamiento y asesoramiento y documentará la misma, a partir de la presentación que realiza la persona afectada. Posteriormente, generará la inmediata articulación con la Dirección Ejecutiva del efector y con el Equipo de Referencia Regional (ERS). Es recomendable que incluya en las comunicaciones institucionales (nota, acta o informe) valoraciones aportadas por los indicadores de la matriz de riesgo (Decreto 1020/2021 Anexo V).

Es necesario establecer aclaraciones referidas a la estrategia de trabajo articulado de los equipos de acompañamiento-Comité y ERS, los que deberán consensuar el trabajo de acompañamiento a la persona afectada y la articulación con la Dirección del efector en cada caso particular. La celeridad de este procedimiento depende de la situación informada y de la urgencia requerida acorde a la gravedad de los hechos.

En este procedimiento de articulación es necesario pautar la estrategia de trabajo entre los equipos y establecer los lugares que cada quien asumirá para no generar sobre intervención con la persona que declara estar atravesando situaciones de violencia laboral por razones de género.

En todas las intervenciones, aspecto que se amplía en el apartado VII estandarización de las actuaciones y procedimientos, la mirada sobre la intervención y las estrategias a desplegar deben estar dirigidas a hacer cesar la violencia. Para lo cual es necesario abordar la situación de quién ejerce violencia en el ámbito laboral, informarle sobre la situación, disponer medidas, y trabajar para que no reproduzca su conducta, tanto si permanece en su lugar de trabajo o ser modificado donde desempeña su función.

VII- ESTANDARIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES Y SUS PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos a continuación detallados tienen por objetivo garantizar los derechos de las personas afectadas y establecer acciones reparatorias para lo cual se requiere ordenar rutas de intervención respetuosas de los principios previamente señalados, guiar a los equipos en acciones claras de abordaje, y distinguir niveles de intervención.

Cabe señalar que estas acciones no constituyen per se regulaciones sancionatorias y no sustituyen el accionar de la justicia ordinaria. Estas acciones configuran la organización de **estrategias de abordaje para hacer cesar los hechos de violencia**, acompañar, asesorar, recomendar acciones y propiciar efectos reparatorios hacia las personas afectadas.

Las acciones comprendidas en las intervenciones, configuran abordajes técnicos sugeridos por Organismos Internacionales así como por la experiencia acumulada en la materia y la articulación con los procedimientos administrativos de protección y garantías de derechos de las personas.

En múltiples ocasiones constituyen acciones preliminares, de primera escucha, asesoramiento, y evaluación de la situación, con el fin de guiar y sostener mejores condiciones de acompañamiento a las personas; con independencia de las medidas disciplinarias surgidas de los procedimientos administrativos sumarios, en el caso que correspondiera. Cabe señalar, que a efectos de no generar prácticas de revictimización, se debe tener en cuenta que las situaciones de abordaje en la primera escucha (las que pueden ser realizadas por el Comité o el ERS) no constituye una acción investigativa de los hechos traídos a consulta, **por tanto no requiere convocar a otras personas que puedan dar testimonio de lo ocurrido.** Esta práctica corresponde a otras instancias de intervención y cuando el hecho o las circunstancias fueron valoradas como falta grave.

En todas las intervenciones realizadas por los equipos aquí explicitados deberán fehacientemente **excusarse de intervenir** cuando haya manifiesta amistad, enemistad, relación afectivas parejas, ex parejas, relaciones vinculares hasta tercer grado (padre,

madre, hijo/a, esposo/a, conviviente, yerno, nuera, hermano/a, cuñado/a) cuyo vínculo con las personas involucradas en los hechos imposibilite una distancia adecuada en el acompañamiento o en la evaluación de los mismos.

Las acciones preliminares de inicio de sumario, tal las regulaciones administrativas vigentes⁸, corresponde a la autoridad inmediata superior con responsabilidad de gestión donde ocurrió el hecho denunciado como violencia laboral o violencia laboral por razones de género.

Tal como se ha señalado **la erradicación de las violencias laborales en los efectores de salud supone un entramado de acciones de diversos equipos** y una clara articulación que atienda al modo en que ingresa la situaciones o la toma de conocimiento de las mismas, la cual puede ocurrir de diversas maneras.

En función de los elementos antes señalados, se diferencian y caracterizan dos escenarios de intervención que se articulan. En primer lugar, se caracterizan las actuaciones según los hechos declarados por las personas afectadas y en segundo lugar se caracteriza la ruta de intervención teniendo en cuenta el acceso y recepción de la demanda:

⁸ "conforme régimen disciplinario establecido en Título II, Capítulo VI de la Ley N°10471 y Artículo 80 y subsiguientes de la Ley N° 10430"

VII-a Caracterización de la actuación en base a las estrategias de intervención:

Resguardo y cuidado este objetivo de intervención se despliega cuando una persona expresa -se configure posteriormente en denuncia o no- una situación de **violencia laboral** en la que está siendo afectada de manera directa, y requiere disponerse medidas para que cese la situación.

Ante estas circunstancias actúa el Comité, a través de una UPE y en articulación con el ERS, cuando los hechos traídos a cuestión tipifican como violencia laboral por razones de género.

Cuando la intervención requiere instrumentar acciones de resguardo y cuidado para que cese la situación a partir de la presentación realizada por un/una trabajador/trabajadora los dispositivos que intervienen son:

Comités para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral- equipos de primera escucha en articulación con los ERS (acompaña, asesora y recomienda)

Se pone en conocimiento por medio idóneo (Emails o GDEBA) a la

Dirección Ejecutiva del efector- Dirección Provincial de Hospitales

Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública a través de la instancia regional

Cuando se presentan los hechos por la persona afectada, de configurarse en una **situación de violencia por razones de género en el ámbito laboral**, se dará intervención inmediata al ERS para la continuidad del abordaje, con conocimiento de la autoridad del efector, a los efectos de evaluar acciones de resguardo con la persona afectada. En este caso, la dirección podrá disponer la separación preventiva de la persona que motivó la presentación (Ver anexo normativo) y garantizar la articulación con el ERS para el acompañamiento de la persona afectada.

Cuando **se requiere instrumentar medidas de protección ante situaciones de violencia laboral por razones de género**, el procedimiento de intervención podrá articularse con los aspectos previstos en el Decreto 121/2020 que aprueba la

reglamentación de la “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia” creada por Ley N° 14.893 del año 2017.

Al respecto cabe señalar, que la **solicitud de licencia** por sí sola no resuelve la situación traída a cuestión. Por tal motivo, si la licencia es solicitada cuando la violencia es ejercida en el ámbito de trabajo o cuando quien ejerce violencia fue denunciado y se encuadra en la doble condición de ejercer violencia en el ámbito doméstico y laboral, y/o se dispusieron medidas en la justicia ordinaria “de no acercamiento o perimetral”, **las estrategias de los equipos, en conjunto con la Dirección del efector, es resolver al mismo tiempo:**

a) medidas sobre quién ejerce violencia y b) habilitar el acompañamiento a la persona afectada solicite o no licencia por VG. (en esta circunstancia articulará con el equipos ERS y de acompañamiento centralizado)

Ambas acciones no se excluyen, y ante los hechos de violencia por razones de género se debe en primer lugar tomar medidas con quien ejerce violencia (suspensión momentánea, cambio de horario o lugar de tarea) en tanto que **la licencia es un derecho y no debe disponerse como primera acción.**

El proceso de acompañamiento y asesoramiento a trabajadoras mujeres y LGTBIQ+ que atraviesan situaciones de violencia laboral por razones de género, tal como se viene señalando en este material, no es independiente de una estrategia de trabajo multiactoral que supone: a) la escucha empática a la persona afectada; b) la articulación interinstitucional para hacer cesar la acciones de violencia; c) la documentación de lo actuado y las recomendaciones; d) escritura de los consensos y acuerdos entre todas las personas involucradas y con responsabilidad en las decisiones.

Estos aspectos dan marco a un procedimiento que inicia con la presentación hecha por la persona afectada y termina cuando cesaron los actos declarados y la persona afectada en consenso con el equipo comprenden que las acciones realizadas son reparatorias.

Cabe señalar, que de haberse iniciado acciones administrativas por parte de la dirección del efector para disponer medidas disciplinarias dirigidas a quién se le atribuye los actos

de violencia, **las temporalidades de acompañamiento por parte del ERS a la trabajadora se prolongarán en el tiempo.**

Es importante señalar que esta temporalidad que se organiza entre el hecho ocurrido y las medidas a disponer, suelen generar conflictos, reactivación de situaciones de violencia, así como generar efectos emocionales traumatizantes en la persona afectada. Ante lo cual, el ERS debe desplegar una clara estrategia, documentar el acompañamiento y sostener la información actualizada de la actuación, para un adecuado acompañamiento a la trabajadora afectada. Asimismo, deberá sostenerse la articulación intra e interinstitucional con el Comité y la dirección ejecutiva, de ser necesario sumará a la estrategias al programa Cuidar a quienes cuidan.

Se debe tener en cuenta que si la situación de **violencia por razones de género ocurre en el ámbito laboral** derivará un proceso de intervención en donde **confluyen medidas de protección y medidas disciplinarias**, o inicio de las mismas para la persona que ejerce violencia.

Ante la aludida circunstancia se destaca la necesidad de impulsar las acciones pertinentes que permitan llevar a cabo un procedimiento sumarial. En simultáneo, deberán efectivizarse medidas precautorias necesarias a fin de resguardar a la persona denunciante, puesto que la **violencia ejercida por razones de género –y su consecuente violación a los derechos humanos reconocidos en diversos tratados internacionales– debe ser considerada como falta grave del agente público que la ejerciera, en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 10.430 (Texto Ordenado – Decreto N° 1.869/96), reglamentada por Decreto N° 4.161/96**, razón por la cual surge la necesidad de deslindar todo tipo de responsabilidad que pudiere atribuírsele al agente denunciado como presunto agresor. En tal sentido, dicha investigación resulta esencial para determinar

respetando el principio del debido proceso que impera en materia administrativa– la eventual aplicación de una sanción, si correspondiere, a fin de evitar que las situaciones de violencia por motivos de género permanezcan impunes. Cabe aclarar, que sin perjuicio del procedimiento sumarial que se efectuare, las autoridades del establecimiento al que pertenezca la persona que atravesó situaciones de violencia por

razones de género en el ámbito laboral deberán velar por su integridad psico-física y, en paralelo, cumplir las mandas judiciales que pudieren existir a tales fines.

Comité para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral entrevista en la UPE. Articulación con los ERS (acompaña, asesora, recomienda, impulsa el trámite de licencia por VG)

Se ponen en conocimiento por medio idóneo (Emails o Gdeba) a la Dirección Ejecutiva del efecto-Dirección Provincial de Hospitales

- ✓ **Medidas disciplinarias:** este objetivo de intervención, surge cuando se establece el proceso técnico administrativo disciplinario vigente en la administración pública provincial, que solo puede ser **impulsado por la Dirección Ejecutiva de los efectores de salud provincial**. Sin embargo, tal como se ha señalado precedentemente, el Comité a través de la UPE instrumentará las instancias de escucha empática a la persona afectada, documentará y valorará lo sucedido, dará continuidad al acompañamiento y asesoramiento al tiempo que se tramita la acción administrativa, de corresponder.
- ✓ **Abordaje de personas que ejercen violencia:** del proceso de abordaje indicados en los puntos precedentes se desprende que la intervención debe comprender también el **diseño de estrategias de trabajo con la persona que ejerce violencia**. Estas refieren tanto a los procedimientos administrativos de notificación para el inmediato cese de la acción violenta, como en la posibilidad de incorporarse a instancias de abordaje socioeducativas específicas⁹. Los equipos que trabajan el acompañamiento con personas que atraviesan situaciones de violencia por razones de género, no serán los mismos que establezcan contacto con quien ejerce violencia. A raíz de ese señalamiento se recomienda que el director o el equipo que este determine sea quién le

⁹ Capacitación en temas de género y trato digno en el ámbito de la salud, Ley Micaela, capacitaciones en derechos humanos, talleres específicos en la temática, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondieren.

comunique a la persona a la que se le atribuye ejercicio de la violencia, las acciones que se instrumentará, **las que se desprenden**, en gran parte, **de los acuerdos alcanzados en la estrategia elaborada de modo conjunto (Dirección, Comité y ERS).**

Es importante reforzar nuevamente que en las prácticas instrumentadas por los equipos del Comité y del ERS, para el acompañamiento, asesoramiento y la sugerencia de recomendaciones a las instancias ejecutivas del efector, no deberán reunir pruebas sobre el hecho o tomar testimonios, tareas que quedan reservadas a las direcciones de los hospitales y a quien estos designen para la toma de decisiones sancionatorias inmediatas o instrucción sumaria. Ahora bien, en todos los casos deberá mediante acta simple e informes técnicos documentar, toda vez la intervención.

VII-b Caracterización de las actuaciones según ingreso y acceso de las demandas

Conflicto Laboral, si bien no se configura dentro de Violencia en el Ámbito Laboral, es necesario visibilizar y abordar adecuadamente estas situaciones en el efector provincial.

- ❖ El Comité o la Dirección Ejecutiva pueden recibir la consulta y abordarla.
- ❖ En las situaciones que existan conflictos de interés o sobreimplicación del caso puede articularse con el ERS y convocar al equipo del programa Cuidar a quienes cuidan.
- ❖ Subsidiariamente podrá intervenir el equipo central de la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública.

Situaciones de violencia laboral

- ✓ Estas situaciones pueden ingresar por: a) presentación espontánea ante el ERS o equipo interdisciplinario de sede central; b) presentación espontánea ante la Dirección del efector, c) por presentación espontánea ante el Comité, d) presentación espontánea ante el Programa cuidar, e) presentación espontánea

ante los espacios gremiales y/o ante las representaciones gremiales que integran la Mesa Intersectorial Salud sin Violencia.

- ✓ Cuando la demanda ingresa por la Dirección Ejecutiva del efector a partir de una consulta espontánea, por derivación desde un servicio o equipo del efector, o por representación gremial; la dirección tomará cuenta de la intervención, de ser necesario la registrará en un acta y articulará con el Comité para la estrategia de acompañamiento y asesoramiento. Esta podrá estar articulada con el ERS.
- ✓ **Todas las acciones que se planteen en la estrategia de abordaje, serán registradas por cada equipo interviniente y los acuerdos alcanzados deberán estar documentados y serán firmados también por la persona afectada.**
- ✓ El Comité deberá informar a la Dirección Ejecutiva del efector los avances y/o acuerdos alcanzados, ya que las intervenciones y/o abordajes tienen carácter de sugerencias o recomendaciones técnicas que podrán ser tomadas en cuenta o no, a la hora de la toma de las decisiones administrativas correspondiente, que en todos los casos son propias de la potestad de la máxima autoridad de cada efector.
- ✓ Se debe establecer entre el Comité y la Dirección del efector los mecanismos institucionales para informar, asesorar y abordar a la persona que se le atribuye el ejercicio de la violencia.
- ✓ Cuando la demanda ingresa por el equipo “Cuidar a quienes cuidan” deberá informar a la Dirección del efector y al Comité, los que darán inicio al procedimiento de asesoramiento, acompañamiento y tratamiento del tema. El programa cuidar registrará la solicitud de demanda y documentará las acciones emprendidas, las que se resguardarán en los registros de la DPV. Podrá acompañar, de ser necesario el proceso de intervención.
- ✓ Cuando la demanda ingresa por el Comité, **por presentación espontánea de la persona afectada** se pondrá en conocimiento a la dirección del efector en el marco de los aspectos señalados precedentemente.
- ✓ En todos estos procesos, podrá intervenir subsidiariamente el equipo central, toda vez que haya incompatibilidad manifiesta o intereses contrapuestos.

- ✓ Si la presentación espontánea de la persona afectada se realiza ante el equipo del ERS, este deberá articular con el Comité y la dirección del efector para determinar el inicio de la intervención y las medidas a disponer por parte de este último hacia la persona que ejerce violencia.
- ✓ Podrá ser convocado el equipo del “Cuidar a quienes cuidan”, en el marco de las estrategias de intervención diseñadas por los equipos intervinientes en un acuerdo explícito para mejorar la vida institucional y/o abordar los efectos que provoca las situaciones de violencia en el mundo laboral.
- ✓ Subsidiariamente podrá intervenir el equipo central de la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública
- ✓ Se establecerán las actas documentadas de las estrategias y acuerdos alcanzados. Se deberá establecer claramente quién informa a las partes de los hechos traídos a consideración y las acciones a instrumentar.
- ✓ De no haberse impulsado acto administrativo disciplinario - por no corresponder- cesados los hechos se realizará un acta de cierre con una breve minuta de los acuerdos alcanzados.

- ✓ **Violencia Laboral por razones de Género**

- ✓ Estas situaciones pueden ingresar por: a) presentación espontánea ante el ERS o equipo interdisciplinario de sede central; b) presentación espontánea ante la Dirección del efector, c) por presentación espontánea ante el Comité, d) presentación espontánea ante el Programa cuidar, e) presentación espontánea ante los espacios gremiales y/o ante las representaciones gremiales que integran la Mesa Intersectorial Salud sin Violencia.
- ✓ En todos los casos los equipos reciben la demanda y establecen las vías de comunicación para que de modo articulado el ERS de inicio a la estrategia de trabajo en el acompañamiento y asesoramiento a la persona afectada.
- ✓ El abordaje vinculado a las violencias laborales por razones de género se iniciará desde el ERS y se acompañará desde el equipo central de la Dirección Provincial

contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública, quienes aportarán en el respaldo técnico.

- ✓ La intervención en esas circunstancias debe quedar articulada y debidamente comunicada a la Dirección del efector, quién podrá solicitar el asesoramiento y acompañamiento del Comité. Estas acciones deberán quedar establecidas en un primer acta (Dirección, Comité, ERS) en donde se documentaron las estrategias de trabajo en **dos direcciones: I) el acompañamiento a la persona afectada por violencia laboral por razones de género II) las acciones a implementar con la persona a la que se le atribuye las actitudes o acciones de violencia.**

O En esa estrategia debe constar la existencia de medidas preliminares para el cese de la violencia (llamados de atención, advertencias, cambio de lugar u horario de trabajo, suspensión) y debe quedar claramente establecido quién brindará la consecuente información a la persona. La información debe ser documentada e informada por medio fehaciente.

- ✓ Producidos los primeros informes, se volverá a establecer un acta (entre las instancias involucradas) donde conste medidas subsidiarias, si se iniciaron actos administrativos -de corresponder- valoración de los hechos y continuidad de la intervención.
- ✓ En el caso que la **trabajadora solicite licencia por violencia de género en el ámbito laboral** en el marco de la estrategia de acompañamiento, el ERS conjuntamente con la Dirección del efector, deben sostener una **intervención integral del tema**. Eso significa que deben necesariamente resolver la situación laboral de ambas personas y las medidas disciplinarias que correspondieren con el objetivo de garantizar un ambiente libre de violencia en el retorno laboral de la persona afectada. La estrategia de acompañamiento y resolución de la situación por parte de los equipos interdisciplinarios no debe quedar circunscrita al derecho a solicitar licencia sino que debe dirigir su intervención al cese de la violencia y a modificar las condiciones de hostilidad interpersonal de modo integral en el mundo del trabajo.

- ✓ **Violencia Laboral que involucre a residentes**

- ✓ El Comité puede recibir la consulta la que articulará con el Comité de Docencia del efector y Dirección de Formación del Ministerio de Salud provincial, desde donde se llevará a cabo el abordaje integral de la situación, con un posicionamiento estratégico entre los equipos de las distintas áreas intervinientes. Podrá respaldar su intervención en articulación con el ERS de ser necesario y el referente regional de capacitación.
- ✓ Si la situación ingresa por el Comité de Docencia este podrá articular su intervención con el Comité del efector.
- ✓ Cuando los hechos involucran personas de diversos agrupamientos laborales y regímenes de contratación laboral, se deberá tener claridad y dejar establecido en un acta las razones de quienes participan en la estrategia y desde qué rol, en función de la atribución estatutaria (Director, Jefe de Residente, Docencia, entre otros)
- ✓ En el acta señalada precedentemente, se deberá dejar constancia acerca de quién informará a la persona a quien se le atribuye ejercicio de la violencia, los hechos y medidas a disponer (quién lo dispone y en el marco de qué procedimiento)
- ✓ Cuando la situación encuadra en violencia laboral por razones de género, se deberá establecer el proceso de acompañamiento a persona residente por parte del ERS.

Violencia institucional o violencia dirigida a usuarios/as

La violencia expresa una relación desigual de poder que puede producirse y reproducirse en los ámbitos institucionales del sistema de salud en las relaciones interpersonales por parte de quién debe cuidar y asistir hacia la persona usuaria del mismo. Es por ello necesario visibilizar y aportar una ruta institucional de intervención, una de las cuales está prevista en instrumentos del Ministerio de Salud relacionados a violencia obstétrica.

Sin embargo, en la multiplicidad de características que asume la relación de las personas usuarias con el sistema de salud en los procesos de atención, asistencia y cuidado brindada por los distintos efectores, se hace necesario tener previsto mecanismos de abordaje para cuando la violencia sea ejercida por un trabajador o trabajadora hacia usuarios o usuarias del sistema de salud. La violencia ejercida por el personal de salud hacia usuarios/as puede ser de diversos tipos (física, psicológica, sexual, simbólica y estar agravada cuando la misma se produce por razones de género).

Ante la posibilidad de que estos hechos de agresión ocurran y con el fin de garantizar los derechos de las personas que se atienden en el sistema de salud, los hospitales y demás efectores del sistema, deberán prever **mecanismos internos de acceso** a la presentación por parte de la persona afectada por los hechos o de un tercero que haya tomado conocimiento.

Las dependencias deberán identificar claramente la oficina que recepcionará la situación. La dirección en conjunto con los equipos existentes establecerán un espacio de escucha y acompañamiento a la persona afectada al tiempo que dispondrá acciones para resguardar a la misma y hacer cesar de inmediato la situación. De acuerdo a la gravedad de los hechos declarados y valorados por las personas intervinientes, se establecerán las acciones administrativas disciplinarias que correspondieren dirigidas a la persona que ejerció violencia, con independencia de la existencia o no de denuncia en sede judicial.

ANEXO I Normativas internacionales y nacionales

Marco normativo internacional y regional

Teniendo en cuenta algunos de los documentos, declaraciones y convenciones internacionales y regionales que fueron tomadas como marco normativo para esta Guía, citamos algunos de ellos:

- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) que determina que:
 - Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
 - Todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación.
 - Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.
 - Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
- ✓ Convenio N° 100 sobre Igualdad de remuneración – OIT – (1951) Se refiere a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y determina que las tasas de remuneración deben fijarse sin discriminación en cuanto al sexo.
- ✓ Convenio N° 111 Discriminación en materia de Empleo y Ocupación – OIT – (1958) Define a la discriminación como:
 - Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación
- ✓ Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965) Se refiere a la discriminación racial como a toda

distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

- ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) Determina que el Estado debe:
 - Respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
 - Prohibir toda discriminación y garantizar a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- ✓ Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) En materia de discriminación obliga al Estado a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. También establece que todas las personas son iguales ante la ley, por lo tanto, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley. Al mismo tiempo, establece que:
 - Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
 - Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
 - Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
 - Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la

seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

- ✓ Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW – (1979) Primer instrumento internacional que consagra el principio de No-Discriminación hacia las mujeres. Llamando “discriminación contra la mujer” a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994) Define a la violencia contra la mujer a cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Determina que: Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. - Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.
- ✓ Carta Democrática Interamericana (2001) Establece la eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana.
- ✓ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (2016) Establece pautas básicas para guiar la actuación en materia de prevención y erradicación de la violencia, abuso y discriminación sistemática que sufren las personas LGBTI+.

- ✓ Recomendación General 35 (Actualiza la recomendación 19): Violencia por razón de género – CEDAW – (1992) Determina que la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” es un término más preciso ya que muestra las causas y efectos vinculados con el género de la violencia.

Marco normativo nacional

- ✓ Constitución de la Nación Argentina (1994) En materia laboral establece que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.
- ✓ Ley N° 11.179 – Código Penal de la Nación (1984) Determina diferentes tipos de delito, entre ellos el delito contra la integridad sexual, que consiste en abuso sexual de una persona por medio de violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción. Al mismo tiempo establece distintos tipos de lesiones o daños en el cuerpo o en la salud.
- ✓ Ley N° 23.592 - Actos Discriminatorios (1988) Determina que son actos discriminatorios aquellos actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.
- ✓ Ley N° 26.485 - (2000) Y Ley 27.533 (2019) Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales Define a la violencia contra las mujeres a toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual

de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

- Considera violencia indirecta a toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.
- Establece los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

Física: la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer. Simbólica: la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones entre los géneros. Política: la que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre

de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

- Determina las siguientes formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos: Violencia doméstica: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia; Violencia institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil; Violencia laboral: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral; Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso

de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929. Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que, de manera directa o indirecta, promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres. Violencia pública-política contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

- ✓ Decreto N° 1011/10 - Reglamentación de la Ley N° 26.485 (2010) - Determina que la discriminación contra las mujeres es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro ámbito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la

igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.

- Entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Establece que la **revictimización** consiste en el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.
- Establece que la relación desigual de poder se configura por prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Establece que la violencia contra las mujeres incluye, junto con la física y la psicológica, a la violencia sexual y se refiere tanto a las acciones o conductas que tengan lugar dentro de la familia, como a las que se produzcan en lugares de

trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o en otros espacios, tanto del ámbito público como del privado.

- Establece que el hostigamiento psicológico en el ámbito laboral es toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.
 - ✓ Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012) Reconoce la identidad autopercebida de cada persona y su derecho a un trato digno, independientemente del sexo asignado al nacer y de sus registros identificatorios.
 - ✓ Ley N° 27.499 - Ley Micaela (2018) Establece la capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.
 - ✓ Ley N° 27580 (2020) ratifica en Argentina el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, actualiza y profundiza un marco común y preciso para prevenir y abordar la problemática de la violencia laboral con un enfoque integral, reconociendo el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Este Tratado define a la violencia en el mundo del trabajo 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”*. Y la expresión «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.

ANEXO II Planilla de registro para la presentación de situaciones de conflicto y /o violencia en el ámbito de la salud.

1. Efector de Salud

2. Datos personales de la/el consultante

A) Nombre y apellido -----

B) DNI -----

C) Género -----

D) Edad -----

E) Número de legajo -----

F) Profesión u oficio -----

G) Servicio donde cumple sus funciones en el efector

H) Número de teléfono o correo electrónico de contacto

3. Datos personales del/la persona que se le atribuye ejercicio de violencia

I) Nombre y apellido -----

J) DNI -----

K) Género -----

L) Edad -----

M) Número de legajo _____

N) Profesión u oficio _____

O) Servicio donde cumple sus funciones en el efector

P) Número de teléfono o correo electrónico de contacto

4. Descripción del tipo y modalidad de los hechos (con fecha y hora específica si la
hubiere) _____

5. Antecedentes de la situación planteada

**6. Abordaje, acompañamiento y asesoramiento para con la/el consultante por
parte del efector**

**7. Datos sobre denuncia penal y existencia de medidas protectorias, si las
hubiera.** _____

8. Propuesta de intervención y dispositivos intervinientes.

Anexo III Actas

1) Actas de acuerdo inter dispositivos de inicio o cierre

Fecha

Equipos presentes/ Dirección

Estrategia/ medidas para el cese de la violencia a efectivizar

Acuerdos alcanzados (establecer con claridad rol asumido, plazos para la implementación de los acuerdos, plazo de revisión de los mismos, plazos para informar a las partes involucradas y quién asume esa tarea)

2) Acta con la persona que presenta los hechos

Fecha

Datos personales (adjuntar Anexo I)

Equipo interviniente

Asesoramiento/ estrategia (consignar claramente la información dada y los pasos a seguir, plazos, acciones que se acordaron con otras instancias, compromisos alcanzados)

Fechas próximas de citación

3) Acta con la persona a la que se atribuye los hechos de violencia

Fecha

Nombre y apellido

DNI

Equipo interviniente

Estrategia informada (de corresponder acto administrativo sumario notificar los procedimientos dispuestos en la normativa)

Informar con claridad y buscar el consentimiento de la persona en el cese inmediato de las acciones que se le señalan como cometidas. Cabe señalar, que la dirección del efector puede disponer acciones precautorias, evitativas de daños mayores, con actos administrativos sencillos y hasta tanto se sustancie - de corresponder- acciones administrativas de mayor jerarquía.

4) Acta de cierre de la intervención

Fecha

Nombre y Apellido

Equipo interviniente

Estrategia informada y consentimiento de la persona que inició la acción para el cierre del procedimiento técnico. En el caso que se iniciaron actuaciones sumarias, consignarlas en el acta y consignar si ante esta situación que requiere otra temporalidad mayor, se dará continuidad al acompañamiento)

6) Acta de constitución del Comité

ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS Y CONFLICTOS LABORALES

Reunidas las personas firmantes el día ___ de _____ de _____ a las _____ horas, en el efector _____, ubicado en la localidad _____, Región Sanitaria _____

PROCEDEN a constituir el **Comité para la Prevención y abordaje de las Violencias y conflictos laborales** como órgano intersectorial de participación, destinado a visibilizar y prevenir las situaciones de maltrato, violencia y acoso en el ámbito laboral; y garantizar un adecuado abordaje y acompañamiento a quienes estén atravesando situaciones de violencias laboral, así como establecer acciones (armado de redes territoriales, identificación de recursos, mapeos) para sugerir el abordaje frente a violencias y conflictos laborales.

A tal efecto la composición del Comité será la siguiente:

Firman la totalidad de personas que lo integran

_____, con DNI nº _____, firma _____

Firma de Aval de la Dirección Ejecutiva

Anexo IV Contactos Institucionales

Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito Laboral (DPV)

dpviolenciassalud@gmail.com

Equipos Técnicos DPV

violencialaboraldpv@gmail.com

licvg.ms@gmail.com

Dirección de Prevención y Atención de la Violencia familiar y de Género

direccionviolenciamspba@gmail.com

Coord. de la Red

redviolenciasensalud@gmail.com

Equipos Regionales

equipovienciarsi@gmail.com

rs2redviolencias@gmail.com

equipovienciars3@gmail.com

equipovienciarsiv@gmail.com

equipovienciarsv@gmail.com

rs6violencias@gmail.com

equipovienciarsvii@gmail.com

equipovienciasregion8@gmail.com

rs9redviolencias@gmail.com

rsxviolencias@gmail.com

equipovienciarsxi@gmail.com

equipovienciarsxii@gmail.com

Cuidar a quienes Cuidan

cuidaraquienes cuidanmspba@gmail.com

*Para acceder a más
información y materiales
comunicacionales*

