

Anexo I

Disposición Interna N° 198/23

Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Laboral, Discriminación y Violencia de Género

1. Presentación

El Hospital Materno Infantil San Roque (en adelante HMISR) presenta este instrumento que tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación y asesoramiento. El abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género se orienta hacia el personal, que se desempeña en el ámbito del HMISR, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

Siguiendo lo que establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, alineado con el marco normativo vigente provincial, en el que se reafirma que se deben garantizar condiciones dignas y equitativas de labor y velar por la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores. Y considerando el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde Argentina ratificó mediante la Ley N° 27.580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre 2020, y depositó el instrumento de ratificación en la OIT el 23 de febrero de 2021 (puntualizando la recomendación 206), donde se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, con el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, el gran desafío es que se desarrollen prácticas para lograr un ambiente laboral saludable.

La iniciativa de dar lugar a este protocolo surge a partir de la necesidad de generar el espacio para abordar aquellas situaciones que puedan vulnerar las relaciones laborales de los trabajadores, que forman parte de la institución de referencia que atiende a las infancias y adolescencias, y a las personas con capacidad de gestar de la provincia.

Considerando que nos encontramos frente a un cambio de paradigma que nos insta a revisar aquellas prácticas antes naturalizadas o invisibilizadas, se pretende iniciar un proceso de institucionalización de nuevas relaciones laborales, acordes al nuevo marco normativo.

Este protocolo es una herramienta que establece procedimientos y criterios de actuación frente a situaciones de hostigamiento y violencia en el ámbito laboral, brindando sugerencias a las áreas correspondientes para garantizar el respeto en el ámbito laboral.

Su objetivo es generar un espacio de contención y orientación para las personas afectadas por estas situaciones y, a su vez, las sugerencias sostenidas podrán ir configurando un cambio para las demás áreas/servicios del HMISR sobre las conductas que deberán ser modificadas.

Cabe señalar que para la redacción del presente protocolo se tomaron como guía los siguientes documentos:

- “PROTOCOLO MARCO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE SALUD”.
- PROTOCOLO MARCO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL.
- PROTOCOLO MARCO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS
- POR MOTIVOS DE GÉNERO DEL INADI.

El presente documento fue elaborado por los integrantes del Dispositivo de Abordaje y Atención en Violencia Laboral y de Género, convocados en diciembre de 2022, integrado por: Dra. Karina Silva, Lic. Vanesa Restano, y Lic. Paola Córdoba, sujeto a la discusión y revisión del Equipo Directivo del HMISR.

2. Objetivos

- Garantizar un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo, hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Adoptar medidas de prevención y atención del acoso laboral a través de mecanismos de concientización, estrategias de capacitación y campañas de difusión y sensibilización.
- Generar herramientas claras para el abordaje de situaciones concretas de acoso y sus consecuencias, como ser protocolos de acción, reglamentos y normas internas.

3. Alcance y ámbito de aplicación

El **Dispositivo de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y de Género** (en adelante DPAVLyG) resulta ser el órgano colegiado responsable de analizar y evaluar toda consulta y toda denuncia de acción contraria a las normas establecidas efectuada por los canales habilitados por el presente protocolo.

El DPAVLyG tendrá por función entrevistar a las partes afectadas y redactar informes con sugerencias que serán elevados al Equipo Directivo.

La responsabilidad de implementación de las sugerencias operativas del procedimiento estará a cargo del Equipo Directivo, quienes serán los que los impulsen los pasos a seguir.

Este Protocolo aplica a todas las personas que desempeñan tareas en el HMISR.

Se entiende como ámbito de aplicación cualquier ubicación en la que una persona alcanzada desarrolle cualquier responsabilidad o actividad relacionada con su trabajo. Esto incluye también al espacio público (viajes o fuera de la institución) donde se demuestre que el vínculo entre las personas involucradas se origina en una relación laboral.

4. Marco normativo

El presente protocolo se encuentra enmarcado en las normativas vigentes.

Ninguna medida del protocolo puede restringir las garantías y los derechos que se contemplan en las leyes, instrumentos internacionales con jerarquía constitucional y las demás normas complementarias vinculadas a la temática.

El marco normativo por el que se rige el presente Protocolo es la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N°1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral en el Sector Público Nacional de personas Travesti, Trans y Transgénero y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminados y forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad, entre ellos: Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22), art. II de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Preámbulo, art.2, art.7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), arts. 2, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 2, 3, 22 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, arts. 1, 11 y 13 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de los derechos del Niño.- La Convención de Belén do Pará (art. 2) y los Convenios de la OIT, Convenio N° 111 OIT y Convenio N° 190 OIT. Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.

El marco normativo que sustenta el presente protocolo contiene los principales recursos legales que han sido sancionados tanto a nivel nacional como internacional, y a los cuales nuestro país ha adherido. Al ser una herramienta de protección hacia las personas, se deberá actualizar el presente de acuerdo con la legislación vigente.

5. Definiciones

5.1 VIOLENCIA LABORAL Y SUS FORMAS DE MANIFESTACIÓN

Según el Ministerio de Trabajo se entiende como acoso o violencia laboral a “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia física, psicológica, moral, sexual y de género en el trabajo; y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

En tanto el acoso laboral: a cualquier acción psicológica que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas sobre un empleado/a, con la finalidad de dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que abandone el lugar de trabajo. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, menospreciar y/o perturbar emocional e intelectualmente.

En función de estas definiciones marco se entenderá que son distintas las manifestaciones de violencia laboral (para lo cual utilizaremos también y en forma indistinta los términos “maltrato” y/o “agresión”) en el ámbito del trabajo. Cada una de estas puede presentarse de forma combinada o secuencial:

a). Violencia psicológica, maltrato psíquico- social: es toda situación en la que una o varias personas desarrollan frecuentemente conductas agraviantes (insultos, gritos, desprecios, críticas, aislamiento, ridiculización, manipulación, etc.), en forma verbal, escrita o gestual sobre un trabajador/a generando impactos emocionales o psicológicos dañinos para su salud. De forma meramente enunciativa, se pueden citar los siguientes ejemplos:

- Marginación a través de hostilidades, de falta de comunicación y/o de no asignación de tareas.

- Ejercicio abusivo y arbitrario del ius variandi.
- Asignar tareas denigrantes, innecesarias, sin sentido, imposibles de realizar o no acordes a su perfil laboral;
- Obstaculizar la realización de las tareas u ocultar la información / herramientas necesarias para realizarla;
- Estigmatizar y/o juzgar arbitrariamente el desempeño;
- Negar permisos en forma injustificada.
- Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot;
- Humillar a la persona y/o burlarse de ella en razón de sus creencias religiosas, aspecto, género, edad, nacionalidad, discapacidad, compromiso político, origen étnico, estado civil, situación familiar, posición jerárquica o cualquier otro motivo;
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño
- Amenazar repetidamente con despido infundado;
- Sustraer objetos personales y/o documentos (retener, distraer, destruir) afectando aspectos patrimoniales de la persona o simplemente generando situaciones de preocupación;
- Difusión de conceptos peyorativos y/o injurias.

b). Violencia Laboral Simbólica: es la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando su subordinación en la sociedad.

c). Cyber Acoso: es el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra una persona o grupo, llevado a cabo a través del correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, teléfonos móviles y/o cualquier página web.

d). Acoso sexual: es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado o no en asimetría de poder, no consentido por quién lo recibe.

e). Agresión sexual: es cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.

f). Agresión física: es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre otra persona.

g). Discriminación: es cualquier manera no respetuosa de diferenciación personal basada en factores de distinción como edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, ideología,

discapacidad u otros. Implica además la discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género.

5.2 VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género en el ámbito laboral es una de las modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la Ley 26.485 que, en su artículo 6 inc. c), establece que la violencia laboral contra las mujeres es “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 realización del 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.

La violencia en el ámbito de trabajo pone en tensión la necesidad de encontrar una solución y el miedo, por parte de la víctima, de perder su fuente de ingresos. Por ello, el presente protocolo pretende colaborar a que las víctimas actúen con seguridad y confianza.

6. Principios del protocolo

El presente documento se guía por los siguientes principios rectores:

- a) Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas y el equipo designado por la Comisión para tratar el caso, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento;
- b) Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva;
- c) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla;

- d) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta.
- e) Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.
- f) Excepción a la confidencialidad: En casos de público conocimiento o difusión por terceros o personas involucradas en el caso, las personas que realicen el seguimiento del caso, sin revelar detalles del proceso, nombres o especificar sobre las situaciones sucedidas, podrán informar sobre el caso con el único fin de evitar la difusión de información falsa y perjudicial para las personas afectadas
- g) Derecho a la información: Las personas que realicen el seguimiento del caso deberán brindar información a la persona denunciante y denunciada sobre el avance de la evaluación, sin revelar detalles del proceso, nombres o situaciones que no fueran necesarios. El fin de este principio es evitar la difusión de datos innecesarios, no autorizados y que pudieran ser perjudiciales para las personas involucradas.
- h) Formación continua: Se garantizan acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia en el entorno laboral y profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.

7. Implementación del Procedimiento

El DPAVLyG, será el encargado de recibir las denuncias, hacer el seguimiento de los casos, y realizar la evaluación pertinente. En su última instancia el DPAVL recomendará al Equipo Directivo las acciones a tomar.

En todo el procedimiento, se garantizará la diversidad en la participación y toma de decisiones.

Quienes formen parte del DPAVLyG podrán ser removidos de la responsabilidad que les confiere el presente Protocolo cuando: cesen sus funciones; cese el mandato en los casos de las personas que tengan un cargo electivo; incurran en la violación de los principios y objetivos establecidos y/o del Acuerdo de Confidencialidad.

Quienes integren el DPAVLyG recibirán formación continua en cuestiones relacionadas con género, violencia, acoso y discriminación. En casos específicos, puede requerir intervención y/o acompañamiento de un especialista del tema.

PASO 1: DENUNCIA

a) Quien denuncia

Cualquier persona alcanzada que presencie, tuviese conocimiento o sea víctima de un comportamiento de violencia laboral y/o violencia de género puede informar tal situación por los canales habilitados para ello, en adelante persona afectada.

Las personas que ocupan cargos jerárquicos (independientemente de su rango) que presencian este tipo de comportamientos, tengan la sospecha de que existen, o reciban un informe refiriendo a dichos comportamientos, deberán informarlos de inmediato.

b) Canales de denuncia

Toda consulta o denuncia de infracción o actuación contraria a las normas y criterios establecidos en este Protocolo podrá realizarse:

- a- En forma personal, ante algún miembro del DPAVLyG de manera oral y/o escrita.
- b- A través de la dirección de correo electrónico: atención.violencias@hospitalsanroque.gob.a, consignando en el asunto: "Denuncia Protocolo de Violencia Laboral y/o de Género".
- c- A través de la presentación de una nota en sobre cerrado, en la Dirección del HMISR, sin necesidad de consignar remitente, dirigida al DPAVLyG, con el asunto "Denuncia Protocolo de Violencia Laboral y/o de Género.
- d- En caso de realizarse una denuncia contra algún integrante DPAVLyG, la misma deberá realizarse por presentación de una nota en sobre cerrado dirigido al Director del Hospital consignando en el asunto: "Denuncia contra Integrante DPAVLyG".

c) Sobre la denuncia:

- Al recibir la denuncia, el DPAVLyG debe informar a los demás integrantes. Se asignará un número al caso para resguardar la confidencialidad.
- Si la denuncia la realiza una tercera persona, la persona afectada podrá rechazar su participación en el proceso de análisis de la situación. En este caso, se deberá actuar con suma cautela y respeto por su decisión. El DPAVLyG informará a las autoridades a fin de resolver si resulta necesario tomar medidas preventivas.
- Se deberá confirmar a la persona denunciante la recepción de la denuncia. Además, se le deberá ofrecer la posibilidad de realizar una entrevista (Paso 2) a los fines de brindarle información sobre los pasos a seguir.
- Se notificará a la persona denunciada, luego de formalizada la denuncia testimonial, con el acuerdo de la persona denunciante, que existe una denuncia formal y/o proceso de

investigación/evaluación que la involucra y que en su momento tendrá la oportunidad de su legítima defensa.

- En el caso de que la persona afectada elija no realizar la entrevista, se continúa con la evaluación (Paso 4).
- Toda denuncia será de carácter reservado y se resguardará la identidad de la persona que la efectúe. En este sentido, se protegerá que inmediata o mediatamente se tome represalia alguna contra la persona que, de buena fe:
 - Plantea una cuestión de obligado cumplimiento o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción en particular.
 - Informa sobre lo que cree que constituye una violación de este Protocolo, las políticas o normas internas o de normativa vigente.
- Si el DPAVLyG detectare denuncias falsas que perjudiquen a cualquier sujeto alcanzado, podrá aconsejar la aplicación de medidas sancionatorias al respecto.

d) Casos especiales

- Si se denuncia a un integrante del Directorio del hospital, se deberá comunicar el DPAVLyG a la unidad de gestión de prevención de situaciones de Violencia de Género del Ministerio de Salud de la provincia.

PASO 2: ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIANTE

Se ofrecerá la opción a la persona denunciante de tener una entrevista. En caso de que la persona elija realizar la entrevista:

- Durante el proceso de la entrevista se respetarán todos los principios del presente protocolo.
- Deberá haber al menos una persona del mismo género que la persona denunciante.
- Las entrevistas las llevarán adelante la/s personas que integren el DPAVLyG. Puede haber un máximo de 2 personas para tomar la entrevista.
- La persona denunciante puede asistir acompañada por otra persona de su confianza.
- Las condiciones de la entrevista serán consensuadas con la persona denunciante. Puede ser dentro o fuera de la oficina, durante o fuera del horario laboral.
- Se pondrá sobre aviso a la persona entrevistada que el equipo tomará notas sobre lo conversado.
- De ser necesario se involucra a especialistas externos/internos para realizar la entrevista.

La persona afectada estará acompañada y contenida a lo largo del proceso. Se le pedirá consentimiento informado para el abordaje elegido. En caso de negarse a participar del mismo, se dará lugar a remitir la situación al Equipo Directivo a fin que defina el proceso a desarrollarse.

Será escuchada con respeto a su dignidad, en un marco de confidencialidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La escucha debe ser empática, simétrica y libre de prejuicios.

PASO 3: ANÁLISIS SITUACIONAL

El DPAVLyG analizará la denuncia en función de los siguientes indicadores: (La siguiente lista no pretende ser taxativa sino una descripción de situaciones frecuentes que pueden agravar la situación de la víctima)

- Si la persona denunciada tiene personas a cargo.
- Si la persona denunciada es el/la jefe directo/a de la persona denunciante.
- Si la violencia se trasladó por fuera del ámbito laboral (reuniones externas, viajes, fiestas, etc.).
- Si una vez sucedido y/o denunciado un hecho, el/la acusado/a, hostiga y/o amenaza a la persona afectada para que no denuncie o retire la denuncia.
- Si hubo violencia física y/o sexual.
- Si la persona denunciada no colabora con el proceso de evaluación.
- Antigüedad de la persona denunciada.
- Si hubo reiteración de las conductas de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual, ya sea con la misma persona o con otras.
- Si la persona afectada presenta vulnerabilidades adicionales, por ejemplo: identidad de género y orientación sexual, embarazo, etnia, situación migratoria, discapacidades, posición subordinada.

Si alguno o varios de estos indicadores están presentes, puede sugerirse tomar una medida preventiva, dependiendo de la singularidad del caso concreto.

MEDIDA PREVENTIVA

La persona que se encuentre en situación de violencia por motivos de género y que realice consulta y/o denuncia, podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza.

Cuando la persona requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, y/o deba mantener un vínculo con el usuario o persona que la ha violentado, se arbitrará los medios necesarios a fin de que las modificaciones de lugar y/u horario puedan aplicarse sobre la persona denunciada, salvo pedido expreso de la persona requirente.

En caso de que la persona denunciada fuera un usuario al que se le debiera prestar atención por parte del organismo, el responsable del área a cargo de la atención al público, deberá arbitrar los medios necesarios para que la persona denunciante quede liberada de brindar ese servicio, siendo reemplazado en su función por otro agente del organismo

El DPAVLyG elevará al Directorio la recomendación, siendo este último quien decida sobre la misma.

Para los casos que se determine no haber infracciones a los principios de este Protocolo, se procederá al cese de las intervenciones. No obstante, se podrá promover medidas preventivas a determinar para cada caso.

PASO 4: EVALUACIÓN

El DPAVLyG será responsable de cumplir con los principios del debido proceso, amplitud probatoria para la evaluación y celeridad. Los plazos para la etapa de evaluación se fijarán en 30 días hábiles, siempre observando el principio de celeridad, pero de acuerdo con la complejidad de cada caso.

Se sumará a testigos de ser necesario y por último se llamará a la persona denunciada a una entrevista (PASO 5), respetando los mismos principios que con la persona denunciante, es decir, debido proceso, incluyendo especialmente, la presunción de inocencia, amplitud probatoria para la evaluación y celeridad.

El DPAVLyG deberá completar un legajo con toda la información obtenida y las acciones realizadas durante la evaluación ("Registro").

El Registro deberá contener por lo menos los siguientes elementos:

- datos personales de el/la consultante y/o denunciante;
- descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- evaluación de la situación;

- observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- minutas y/o transcripciones de reuniones, entrevistas y/o declaraciones testimoniales;
- prueba documental aportada por la persona denunciante, denunciada y/u obtenida por otros medios adecuados;
- prueba testimonial aportada por testigos.
- Firma de los profesionales intervinientes?

Luego de esta primera intervención, y de acuerdo al contexto y la evaluación de pertinencia realizada, el DPAVLyG podrá:

- a) archivar el trámite por considerar que no se encuentra enmarcada la denuncia en el presente Protocolo, elevando el informe correspondiente al Directorio, que podrá requerir la revisión del caso. Sin perjuicio de ello, se realizará un seguimiento del caso.
- b) dar curso a la denuncia continuando con el PASO 5.

Al finalizar esta etapa se realizará la entrevista a la persona denunciada (PASO 5). Este paso debe ser realizado posteriormente y su análisis, con el objetivo de no sesgar las visiones de quienes intervienen.

PASO 5: ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA

El DPAVLyG ofrecerá a la persona denunciada la posibilidad de tener una entrevista. La citación se hará mediante notificación formal, solicitando acuse de recibo y confirmación.

En caso de que elija no realizarla o no colabore en el proceso, se tomará como un indicador a la hora de analizar la situación.

Durante el proceso de la entrevista se respetarán todos los principios del presente protocolo. Deberá haber por lo menos una persona del mismo género que la persona denunciada. Puede haber un máximo de 2 personas para tomar la entrevista.

Las condiciones de la entrevista serán consensuadas con la persona denunciada: dentro de las instalaciones del HMISR, durante o fuera del horario laboral, puede elegir estar acompañada por otra persona de su confianza. De ser necesario se convocarán especialistas externos para realizar la entrevista. La persona será escuchada con respeto a su dignidad, en un marco de confidencialidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

La persona denunciada podrá formular su descargo, ofrecer y presentar toda prueba con la que intente valerse, dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles contados desde el día siguiente a la entrevista. El DPAVLyG podrá extender dicho plazo, a pedido de parte, de considerarlo pertinente.

PASO 6: DEFINICIÓN DE RECOMENDACIONES

Con toda la información relevada, el DPAVLyG elaborará las recomendaciones de las acciones a tomar, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, elevando el registro al Directorio como órgano decisor.

Las acciones podrán incluir medidas integrales para evitar la reincidencia y supervisar a la persona denunciada. Además, se pueden incluir actividades y proyectos que permitan revertir un comportamiento sistémico. Se recomendarán las acciones y sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes dentro de lo actuado por el DPAVLyG, con base en la gravedad de los hechos, los indicadores y el principio de Interseccionalidad, es decir que se tendrá en cuenta si existe una doble discriminación o vulnerabilidad de la persona afectada.

La comunicación a cada una de las partes se determinará de manera particularizada para cada caso.

TIPO DE ACCIONES Y SANCIONES

El incumplimiento de este Protocolo puede derivar en medidas disciplinarias. Se tomarán las medidas de resolución que correspondiera según la gravedad de cada situación. Se tomarán como base para la aplicación de acciones y/o sanciones los instrumentos establecidos en Reglamentos Internos del Hospital, así como las previsiones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y demás normativa laboral aplicable.

a) Acciones y/o Sanciones a la persona denunciada:

- Disculpas públicas y/o descargo formal.
- Disculpas a la persona afectada.
- Impacto en su evaluación de desempeño, reconocimientos, eventos especiales y/o promociones.

Las recomendaciones serán elevadas al órgano decisor a los fines de su resolución, el cual, en caso de considerarlo necesario a los efectos de mejor proveer, podrá solicitar medidas de prueba adicionales.

b) Acciones y/o Sanciones a la persona denunciante:

Si durante el curso de la investigación, se verifica que los hechos denunciados resultaron falsos y que la denuncia fue efectuada con una intencionalidad distinta a los fines y principios que el presente protocolo pretende proteger, el DPAVLyG evaluará la aplicación de acciones y/o sanciones sobre la persona denunciante.

PASO 7: ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

El caso se da por cerrado cuando, luego de 12 (doce) meses de concluido el procedimiento no se hayan producido nuevos hechos de violencia, acoso laboral o sexual, en que una o ambas partes estén involucradas; y que las mismas hayan podido reinsertarse en sus puestos laborales; y/o cuando, en su caso, se produjera la desvinculación de alguno y/o algunos de los involucrados en la denuncia (denunciante / denunciado).

El EQUIPO DIRECTIVO será el encargado de dar seguimiento a las acciones definidas para cada caso. El seguimiento comienza una vez que se ha tomado la decisión/sanción y se haya informado a las partes.

CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

Alineado a la Ley 27.499, “Ley Micaela”¹³, promulgada en el año 2019, se compromete a cumplir con el objetivo de adoptar medidas de prevención y atención del acoso laboral a través de mecanismos de concientización, estrategias de capacitación y campañas de difusión y sensibilización en materia de acoso en el entorno laboral dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan que podrán dictarse por parte de los integrantes del DPAVLyG o consultor/a externo/a que se defina para tales fines, con antecedentes probados en la materia.

REFERENCIAS:

“PROTOCOLO MARCO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE SALUD”.

PROTOCOLO MARCO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL.

PROTOCOLO MARCO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO DEL INADI-

MARCO NORMATIVO:

En relación al marco normativo por el que se rige el presente Protocolo es la ley Micaela, considerando además que el mismo se sustenta en la aplicación de la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N°1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral en el Sector Público Nacional de personas Travesti, Trans y Transgénero y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminado y forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad. entre ellos: Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22), art. II de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Preámbulo, art.2, art.7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), arts. 2, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 2, 3, 22 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, arts. 1, 11 y 13 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de los derechos del Niño.- La Convención de Belén do Pará (art. 2) y los Convenios de la OIT, Convenio N° 111 OIT y Convenio N° 190 OIT.

1. ART 81 LCT. Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

2. La OIT reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

3. Según la Ley de Identidad de Género 26.743, Art. 2, se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos,

quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.