



**PROTOCOLO DE ABORDAJE
DE LAS VIOLENCIAS Y ACOSO
EN EL MUNDO DEL TRABAJO
DE LAS INSTITUCIONES
PÚBLICAS DE SALUD CON
PERSPECTIVA DE GÉNEROS**



Protocolo de abordaje de las violencias y acoso en el mundo del trabajo de las instituciones públicas de salud con perspectiva de géneros

FeSProSa

INTRODUCCIÓN

- Marco normativo
- Antecedentes

Nuestras sociedades transitan por altos niveles de violencia y acoso, producto de la opresión del sistema capitalista extractivista y de despojos que generan profundas brechas de desigualdad, exclusión y marginación de grandes sectores de la población mundial. En dicho contexto, las mujeres y las diversidades sexuales (comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgéneros, intersexuales y queers – LGBTTTIQ), migrantes, originarias y no blancas, son las que padecen mayores niveles de violencia, discriminación y acoso sexual y laboral generadas por factores históricos, culturales, religiosos, económicos, sociales, étnicos y políticos que sostienen la desigualdad de género en el sistema patriarcal.

La violencia y el acoso de géneros afectan derechos humanos fundamentales, impidiéndoles a los grupos en situación de mayor vulnerabilidad el goce de sus derechos en libertad y equidad.

La FESPROSA sostiene un decidido compromiso con las políticas de prevención, erradicación de la violencia y acoso de géneros en el mundo del trabajo, y la promoción de acciones tendientes a generar espacios libres de violencia y acoso hacia las mujeres, lesbianas, travestis y trans, migrantes, por sus condiciones de clase, etnia, religión, edad y/o política, que permitan garantizar la Igualdad de Oportunidades y Géneros. Es parte de nuestros desafíos y objetivos políticos reducir las brechas existentes en materia de derechos en el mundo del trabajo, prevenir situaciones de violencia, acoso y discriminación que atenten a la integridad de las personas, y remover los obstáculos para que la participación de las mujeres y diversidades sea efectiva y se promueva en todos los ámbitos de la FEDERACION. Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, discriminatorios o intimidatorios hacia su persona, así como un entorno laboral que garantice su dignidad y su integridad física, sexual y moral.

En tanto la cultura patriarcal se encuentra arraigada en nuestra sociedad, en las instituciones en nosotras y nosotros mismos, no siendo ajenas las entidades sindicales, resulta fundamental establecer instancias de formación, de toma de conciencia individual y colectiva, de escucha, de diálogo, de promoción, prevención y de tratamiento de casos para terminar con estas prácticas que favorecen que impidan la reproducción de violencia y acoso hacia

las mujeres y las diversidades en el seno de la FESPROSA, *en todas sus unidades organizativas o terceras personas relacionadas que estén bajo su responsabilidad. Como las acciones de terceras partes involucradas en el proceso de trabajar en salud.*

Las instituciones y el Estado deben alentar el diseño e instrumentación de políticas concretas orientadas a prevenir y erradicar tales prácticas.

Entendemos a la elaboración e implementación del Protocolo como un proceso creciente de debate y concientización, que vaya generando consensos internos que aporten a los cambios culturales de las conductas patriarcales que nos atraviesan, y sea un camino y/o guía de abordaje cuidadoso y respetado de posibles situaciones de violencia y acoso de géneros en el seno de la FESPROSA.

Este protocolo propone abordar dos pilares centrales:

-Impulsar estrategias pedagógicas de prevención y promoción de relaciones libres de violencia y acoso de géneros hacia el interior de la FESPROSA.

-Establecer el procedimiento para el abordaje y la resolución de posibles denuncias de violencia de género, violencia laboral, acoso laboral y sexual.

Objetivos

- Incorporar medidas superadoras de las previstas o adecuarlas a las realidades particulares, sin que implique menoscabo de los principios rectores y los fines del presente protocolo para disminuir o erradicar las violencias en el mundo del trabajo.
- Promover espacios que garanticen el respeto a los derechos humanos, a la igualdad de género y la no discriminación a la comunidad LGTB...
- Generar espacios de capacitación con perspectiva de géneros en los ámbitos laborales.

Objetivos específicos.

- Especificar el procedimiento a seguir ante la consulta o denuncia de una situación de violencia.
- Establecer el marco legal en que se basará el presente protocolo para la prevención, abordaje y resolución de situaciones de violencia.
- Erradicación de las situaciones de violencia y acoso en todas sus formas y modalidades.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo regirá al interior de las organizaciones sindicales de base, es decir para todas las personas, dirigentes/as, afiliadxs y trabajadorxs relacionados laboralmente con la FESPROSA y en todos los ámbitos donde la FESPROSA desarrolla sus acciones.

MARCO INTERPRETATIVO.

A los fines de la correcta interpretación del presente protocolo, deberá remitirse a:

a) Tratados, Convenios y Declaraciones Internacionales especialmente la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” y los principios de Yogyakarta.

b) Normativa de la OIT Convenios, resoluciones y/o recomendaciones. Convenio 190 Recomendación 206, Convenio 87, Convenio 98, Convenio 151, Convenio 111, Convenio 100, Convenio 103, Convenio 155 y 187 entre otros.

c) La doctrina y la jurisprudencia (nacional, provincial) existente y lo que se elabore en torno a este tema, los avances de la práctica y la ciencia en torno a las temáticas alcanzadas en el presente. Leyes 26485 de protección integral a las mujeres, Ley 27452 (Ley Brisa), Ley 27499 (Ley Micaela), Ley 26743 de identidad de género, Ley 26618 de matrimonio igualitario, Ley 25673 de salud sexual y procreación responsable, Ley 27610 de interrupción voluntaria del embarazo, Ley 25929 de parto respetado, entre otras.

d) El estatuto de la Fesprosa y/o sus regionales

e) Plan nacional para erradicar las violencias de géneros. (2020-2022) Ministerio nacional de las Mujeres y Diversidad.

Definiciones

a. La expresión «*violencia y acoso*» en el mundo del trabajo designa 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.

b. 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.

- Se entiende por *violencia en razón de los géneros*, identidades de géneros u orientación sexual, a toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, 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.

Tipos:

1. La violencia física, que incluye cualquier forma de agresión que afecte y/o atente contra la integridad física.
2. La violencia psicológica, que incluye cualquier forma de agresión, amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento, coerción verbal, persecución, insulto y/o indiferencia, que cause daño emocional y disminución de la autoestima o perjudique y perturbe el pleno desarrollo personal o laboral y que tenga por finalidad degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, causando un perjuicio a la salud e integridad psicológica y a la autodeterminación.
3. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer y grupos de mayor vulnerabilidad de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
4. Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer y grupos de mayor vulnerabilidad
5. Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y grupos de mayor vulnerabilidad en la sociedad.
6. Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres y grupos de mayor vulnerabilidad a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos.
7. 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.

8. Violencia mediática contra las mujeres y grupos de mayor vulnerabilidad 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.

Modalidades:

Se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

1. Violencia doméstica contra las mujeres: Aquella ejercida contra las mujeres y grupos de mayor vulnerabilidad 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.
2. Violencia institucional: Aquella realizada por las y los funcionarias/os, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública hacia el colectivo de trabajadores, en condiciones o relaciones desiguales de poder, en detrimento de los derechos de los mismos. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil; en los partidos políticos y en los sindicatos, federaciones sindicales, internacionales sindicales.
3. Violencia laboral: Aquella que discrimina a trabajadores en general, a las mujeres, diversidades y grupos de mayor vulnerabilidad 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 con el fin de lograr su exclusión laboral.

4. Acoso laboral y/o psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Las previstas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW:

- Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción u omisión, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.
- Acoso Sexual: Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- *Quid pro quo*: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

Las conductas y situaciones señaladas en el presente, pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo (incluso por medios telefónicos, virtuales o de otro tipo); y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población, fundadas en razones de género, identidad o expresión de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

PRINCIPIOS RECTORES PARA EL ABORDAJE:

- a. Perspectiva de géneros: Es necesaria la transversalidad y el reconocimiento de las asimetrías de poder existentes en las organizaciones.
- b. Asesoramiento integral: Se realizará una evaluación integral de la situación presentada y se ofrecerá asesoramiento que incluya diferentes aspectos (legal, psicológico, laboral).
- c. Garantías: Se darán garantías de rápida y eficaz intervención y celeridad en el procedimiento.

- d. Respeto y privacidad: Las personas involucradas deberán ser tratadas con respeto y se resguardará su privacidad. Deberán ser escuchadas 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 resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, incluyendo la decisión de efectuar o no denuncia ante el organismo correspondiente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de mantener reserva se dará a conocer lo necesario para garantizar el derecho a la defensa.
- e. No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también la exposición pública de la persona que denuncia, o de datos que permitan identificarla. No se culpabilizará o cuestionará a quien denuncia.
- f. Contención y acompañamiento: La persona que denuncia será acompañada durante todo el proceso.
- g. Se garantizará un procedimiento que satisfaga los recaudos de confidencialidad e imparcialidad, de un proceso justo, la posibilidad de la defensa, plazos razonables y la resolución de los conflictos
- h. No confrontación: No se realizará ningún tipo de mediación en presencia de denunciante y denunciado.
- i. Comisión Interdisciplinaria Autónoma: cuando se considere que la situación lo requiere se convocará a una comisión externa integrada por no más de 5 personas que no pertenezcan a la institución, que deberán acreditar:
- Trayectoria en el abordaje de la temática de violencia y acoso laboral con perspectiva de géneros
 - Experiencia y/o formación en la defensa en derechos humanos fundamentales, en derechos laborales
 - Sin antecedentes previos que puedan influenciar en su desempeño y pongan en duda la transparencia en los procedimientos.
 - La selección y elección estará a cargo de las comisiones directivas y su secretaría de género y/o DDHH
 - Deberán elaborar un reglamento interno, que debe ser aprobado, al igual que las modificaciones, por las comisiones directivas y/o ejecutiva y las respectivas secretarías de género y/o DDHH.

- Todas las actuaciones de la Comisión Autónoma se regirán por el principio de confidencialidad.

Recepción y abordaje de las situaciones de violencias con transversalidad de géneros en el ámbito laboral de las instituciones públicas de salud.

- Recepción de las denuncias: Las denuncias podrán realizarse ante lxs responsables del equipo definido para tal fin, de forma presencial, escrita o virtual que deberá luego ratificarse por escrito (es indispensable si se llega a denuncia judicial). La recepción de denuncias la realizarán integrantes del equipo de violencias con formación en la temática y con perspectiva de géneros. Es imprescindible la escucha activa y la empatía con el denunciante.
- El equipo de violencia fijará días de atención, teléfonos y mail propio para recepcionar denuncias.
- Atención de las denuncias: El equipo de violencias analizará la denuncia y citará al denunciante para mejor interacción, profundización y esclarecimiento de los hechos como así también para definir en conjunto la estrategia. El equipo podrá recomendar medidas cautelares de tipo administrativas de protección, sin perjuicio de las condiciones laborales del denunciante.

Es fundamental la celeridad para comenzar con las intervenciones, para arribar a una pronta resolución.

Se deberá llevar un registro de cada denuncia, describiendo la situación con mención de la estrategia de intervención y resultado.

La persona denunciante puede utilizar paralelamente o a posteriori las vías administrativas y/o judiciales que correspondan. Las mismas son independientes al ámbito de aplicación de este protocolo, y corresponden a las decisiones privadas e individuales de las personas involucradas.

Registro:

Se deberá llevar un registro, donde consten los siguientes elementos: datos relevantes de la persona consultante o denunciante, descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; evaluación de la situación; observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las actuaciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la FESPROSA.

Cuando el abordaje esté a cargo de la Comisión Externa, lo actuado por la misma será entregado a la Comisión Directiva con excepción de la persona denunciada.

La Comisión Externa puede sugerir y opinar sobre medidas reparatorias y/o sanciones que deberán implementarse por medio de la Comisión de Disciplina y Directiva según estatutos vigentes.

Revisión del Protocolo:

En el término de un año de su puesta en funcionamiento, este protocolo deberá ser revisado para su actualización en base a la experiencia en su aplicación.

ANEXOS

Planilla de registro de situaciones de Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo con transversalidad de géneros.

A. Identificación del Hospital, centro de salud, otras reparticiones

.....
.....

B. Identificación del área o servicio.

.....
.....

C. Datos del / la denunciante.

Nombre: (opcional) pueden ser Iniciales o códigos que se establezcan para ello.

.....
.....

Documento de Identidad:

Identidad sexual: F M OTRA

D. Datos sobre el hecho de violencia y/o acoso.

1- *Fecha:*/...../.....

2- *Hora:*

3- *Lugar dónde se produjo el hecho:*

.....
.....

4- *Día de la semana:*

.....

5- *Tareas en las cuales se produjo el hecho:*

G. Dónde ocurrió el hecho

- *Lugar de trabajo:*
- *Áreas de descanso:*
- *Comedores:*
- *Trayecto desde y hacia su casa:*
- *Actividades de formación:*

Si el hecho sucedió en el área de Emergencias

- *especificar cómo se produjo el hecho:*
.....
.....
- *Si hay personal de seguridad especificar su actuación en el hecho de violencia y / o acoso:*
.....
.....
.....