



PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO

Aprobado por el Consejo de Administración en sesión de fecha 03/09/2021 por Acta N° 120



3 DE SEPTIEMBRE DE 2021
HOSPITAL DR. RENÉ FAVALORO SAMIC
Av. Eva Perón 5200, Rafael Castillo

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

PUNTO 1: INTRODUCCIÓN

PUNTO 2: FINALIDAD

PUNTO 3: OBJETIVO GENERAL

PUNTO 4: OBJETIVOS PARTICULARES

PUNTO 5: ACCIONES

PUNTO 6: PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

PUNTO 7: ÁMBITO DE APLICACIÓN

- a. Sobre las personas alcanzadas
- b. Sobre las conductas alcanzadas
 - I. Agresión física
 - II. Acoso psicológico u hostigamiento en el trabajo
 - III. Acoso sexual
 - IV. Discriminación laboral
 - V. Discriminación en el trabajo por cuestiones de género

PUNTO 8: MECANISMO DE ACTIVACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

- a. Creación del Comité de Violencia Laboral y Género
- b. Integración del Comité de Violencia Laboral y Género
- c. Primera Escucha - Activación del Comité para los casos concretos

PUNTO 9: PROCEDIMIENTO

- a. Recepción de la denuncia
- b. Trámite
- c. Dictamen

PUNTO 10: MEDIDAS INMEDIATAS DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

PUNTO 11: ACOMPAÑAMIENTO Y RESGUARDO DE LA PERSONA AFECTADA

PUNTO 12: MEDIDAS PREVENTIVAS

PUNTO 13: SANCIONES

PUNTO 14: CONOCIMIENTO, ACCESO Y CAPACITACIÓN PERMANENTE SOBRE “VIOLENCIAS” Y EL FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO

PUNTO 15: IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

PUNTO 1: INTRODUCCIÓN

El Hospital SAMIC Dr. René Favaloro, es una persona jurídica de carácter público creado por Convenio suscripto entre las autoridades sanitarias del Gobierno Nacional, la Provincia de Buenos Aires y el Intendente del Municipio de La Matanza, cuyo marco normativo de funcionamiento se encuentra constituido por el Estatuto de creación, la Ley 17.102 y su Decreto Reglamentario N° 8248/68; que funciona como Asociación Civil sin Fines de Lucro con la finalidad de brindar asistencia médica sanitaria a la población en general, fortaleciendo el sistema de atención médica del Municipio de La Matanza, funcionando como hospital de referencia para los establecimientos que atienden a la población allí radicada (art. 4° del Estatuto Constitutivo).-

A la fecha de aprobación del presente Protocolo y, desde el día 28 de julio del 2020 el HDRF se encuentra legalmente en período de funcionamiento con carácter provisional en los términos de la normativa referida en el punto anterior; por lo que el alcance y el procedimiento del presente Protocolo se ajustan a la actual coyuntura de funcionamiento del Hospital, teniendo en consideración los recursos disponibles en el contexto de la pandemia producida por el virus denominado Covid-19, pudiendo el Protocolo ser actualizado o modificado conforme necesidades de servicio, a medida que el Hospital vaya adquiriendo su configuración definitiva.

La institución se posiciona desde una perspectiva de reconocimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y propone abordar las situaciones conflictivas desde un abordaje basado en el diálogo, los acuerdos y las medidas de reparación integral, que generan mejores condiciones para propiciar prácticas constructivas y respetuosas.

Mediante este protocolo, el HDRF se compromete a:

- Garantizar un ambiente de trabajo libre de violencias, en el que se proteja la salud e integridad de las personas y en el que se respeten sus derechos humanos.
- Construir un ambiente libre de violencias y maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, discriminación por género u orientación sexual, características psico-físicas, nacionalidad u origen étnico y/o situación económica y social, entre otras.

PUNTO 2: FINALIDAD

Prevenir, Atender y Erradicar cualquier tipo de acción que implique ejercer violencia Institucional, Laboral, de Género, y/o cualquier otro tipo de violencia.

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

PUNTO 3: OBJETIVO GENERAL

Que el HDRF sea un espacio de atención exento de situaciones de violencia institucional, violencia laboral y, particularmente, libre de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género.

PUNTO 4: OBJETIVOS PARTICULARES

- A) **PROMOVER** el trato respetuoso entre las/los trabajadores del Hospital; tanto para con los pacientes y sus familiares, como entre las/los trabajadores entre sí;
- B) **PREVENIR** hechos de violencia: institucional, laboral y/o por razón de género;
- C) **GARANTIZAR** la atención inmediata al personal víctima de situaciones de violencia en cualquiera de sus formas;
- D) **ABORDAR** las situaciones de violencia que pudieren presentarse;
- E) **ERRADICAR** cualquier tipo de conducta o situación violenta en cualquiera de sus dimensiones: institucional, laboral y/o por razones de género;

PUNTO 5: ACCIONES

Para el cumplimiento de los Objetivos propuestos en el presente Protocolo, se enumeran a continuación las “acciones” a ejecutar pudiéndose sumar aquellas actividades específicas que fuere necesario implementar y/o que resulten adecuadas al detectarse situaciones no contempladas promoviendo una mejora continua del presente “Protocolo”, adaptándose a las necesidades concretas y particulares en que las y los trabajadores del HDRF desempeñan sus tareas habituales:

- A) Capacitaciones y campañas de concientización y sensibilización que:
 - Permitan interiorizarse sobre los procesos de desconstrucción necesarios para comprender las diferentes consecuencias que derivan de las conductas violentas o discriminatorias;
 - Permitan identificar las diferentes situaciones que implican ejercer violencia o discriminación en cualquiera de sus tipos, especialmente en razón del género;
 - Se orienten a focalizar la comprensión del significado de lo que implica “respeto” hacia el otro y el “equilibrio” en el manejo de las emociones;

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

- Divulguen los circuitos internos de atención ante casos de violencia o discriminación en cualquiera de sus tipos, especialmente en razón del género;
- B) Brindar atención primaria ante los eventuales casos de violencia o discriminación en cualquiera de sus tipos, especialmente en razón del género dentro del “COMITÉ DE VIOLENCIA LABORAL Y GÉNERO” que por el presente Protocolo se crea, en un ámbito de confianza y confidencialidad;
- C) Brindar respuesta oportuna a las/los trabajadores que demanden atención por parte del “COMITÉ DE VIOLENCIA LABORAL Y GÉNERO”;
- D) Evaluar en un marco de mejora continua la necesidad de actualizar el presente protocolo;
- E) Comunicar periódicamente todas las acciones realizadas en el marco de la implementación del presente Protocolo, con el debido respeto a la privacidad y confidencialidad;

PUNTO 6: PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO. La persona que efectúe una consulta o denuncie una situación de violencia contemplada en este Protocolo será tratada con respeto. Será escuchada sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Tiene derecho a la intimidad. En todo momento se respetará su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

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 permitan identificarla. El deber de no revictimización opera en todas las etapas previstas en la aplicación de este Protocolo, prestando especial atención a que las medidas adoptadas para la resolución no redunden en efectos negativos sobre la persona afectada.

CONTENCIÓN Y ORIENTACIÓN. La persona afectada será orientada y acompañada, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia.

DILIGENCIA Y CELERIDAD. La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.

ABORDAJE INTEGRAL E INTERDISCIPLINARIO. Las líneas de acción de este Protocolo se sustentarán desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones y aportes provenientes de diferentes disciplinas son de vital importancia.

CO-RESPONSABILIDAD. Resulta imprescindible dimensionar las diferentes responsabilidades individuales e institucionales, ante los hechos y situaciones que este Protocolo alcanza.

PREVENCIÓN. Los espacios de formación colectiva, diálogo y reflexión serán las herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.

ENFOQUE INTERSECCIONAL. El análisis de las situaciones alcanzadas por este Protocolo se realizará considerando las múltiples desigualdades y factores de poder presentes en el ejercicio de las violencias.

REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN. El Protocolo se aplicará poniendo especial atención al principio de reparación de los daños por parte de la organización hacia la persona afectada, contemplando su singularidad. Asimismo, se buscará adoptar soluciones que garanticen que hechos de violencia similares no se repitan en el futuro.

PUNTO 7: ÁMBITO DE APLICACIÓN

a. Sobre las personas alcanzadas

Quedan alcanzados por este protocolo todos las y los trabajadores del HDRF, ya sea que formen parte del personal de hospital o se encuentren desempeñando tareas para empresas que brindan servicios al mismo; Directores; miembros del Consejo de Administración, becarios y/o residentes del hospital; estudiantes o visitantes en el marco de actividades institucionales; y/o terceros que presten servicios permanentes o temporales en las instalaciones edilicias del hospital.

Este Protocolo se aplicará a los conflictos que surjan en las relaciones médico paciente y entre las personas mencionadas en el párrafo anterior sin importar el ámbito en que el hecho ocurra.

La aplicación de este protocolo es autónomo e independiente de la aplicación de otros procedimientos contemplados en el régimen jurídico aplicable, siendo el presente de estricta observancia para efectos internos de la organización.

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

Las acciones que den lugar a la aplicación del presente protocolo serán consideradas cuando se lleven a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a) En cualquier espacio físico del hospital, o anexos dependientes del mismo;
- b) Fuera del espacio físico del hospital, cuando ocurran en el marco de actividades desarrolladas por el Ente;
- c) A través de medios telefónicos, medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético o electrónico, o de otro tipo.

b. Sobre las conductas alcanzadas

Se define a la violencia laboral como un riesgo de afectación psicosocial. Esta consiste en toda acción -también entendida como omisión, segregación o exclusión- que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo.

Estas acciones pueden ser realizadas en el ámbito o en ocasión del trabajo. Estas conductas pueden estar condicionadas por las funciones, cargo, jerarquía, o influencia que generan una situación de asimetría con respecto a la persona afectada.

Estas acciones son susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de alterar la salud física y mental y/o comprometer el futuro laboral de la persona afectada. Las mencionadas acciones también comprenden el consentimiento de dichas conductas por personas con autoridad jerárquica en los trabajadores a su cargo.

Estas acciones pueden ser de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de una tercera persona, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, discriminación por género u orientación sexual, características psico-físicas, nacionalidad u origen étnico y/o situación económica y social, entre otras. Pueden presentarse tanto para con los pacientes y/o sus familiares, como dentro del plantel del personal sea en sentido jerárquico superior o inferior, o entre pares.

Es preciso especificar que, con respecto a las mujeres, personas travestis, trans y autopercebidas como de otras identidades de género, la Ley 26.485 entiende por violencia en el trabajo aquella que las discrimina y obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad o apariencia física, así como quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

I.- AGRESIÓN FÍSICA: Se entiende por agresión física toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar dolor, daño, lesión o disfunción en el cuerpo de otra persona.

II. EL ACOSO PSICOLÓGICO U HOSTIGAMIENTO EN EL ÁMBITO LABORAL: Se entiende por acoso psicológico u hostigamiento laboral a: comportamientos, palabras o actitudes, de modo alterno o continuo, recurrentes y sostenidos, cuyo fin es degradar las condiciones de trabajo de una persona, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándole alarma, perturbación, miedo, intimidación, molestia o angustia, en una intensidad capaz de poner en peligro su salud y su fuente de trabajo.

III. EL ACOSO SEXUAL: Se entiende por acoso sexual las conductas de aproximación física y/o comentarios o cualquier tipo de comunicación no verbal hechos por cualquier medio con connotación sexual y/o el solicitar, por cualquier medio, un favor de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona, no consentidos por quien los recibe.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de dependencia o particular vulnerabilidad, por razón de jerarquía en el ámbito laboral, género, edad, estado de salud, u otra condición social.

IV. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL: Existe discriminación en el trabajo cuando, arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción, tanto en el trato cotidiano como en el acceso y promoción en el empleo, remuneración u otras condiciones laborales, por razones de género, orientación sexual, discapacidad, características físicas, ideología, opinión política o gremial, afiliación sindical, edad, religión, salud, nacionalidad, origen étnico o racial, estado civil, posición económica y social, en los términos establecidos por la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592.

V. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR CUESTIONES DE GÉNERO: Se refiere al trato diferencial con efecto negativo basado en la condición de género de las personas, tanto cis como transgénero, dada tanto por características físicas como por características culturalmente atribuidas, que obstaculizan el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, o cuando se quebranta el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

PUNTO 8: MECANISMO DE ACTIVACIÓN, APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

a. **Creación del Comité de Violencia Laboral y Género**

A partir de la aprobación del presente Protocolo se crea el “Comité de Violencia Laboral y Género” (El Comité) como órgano institucional de activación, aplicación e implementación del presente Protocolo.

Sus integrantes brindarán servicios ad-honorem. El Comité se dictará su propio reglamento de actuación, el cual deberá respetar la finalidad, los objetivos, los principios y el procedimiento establecidos en el presente Protocolo.

El Comité podrá utilizar los mecanismos institucionales de promoción de las actividades que entienda oportuno divulgar, respetando los procedimientos establecidos para tal fin. Podrá realizar consultas técnicas, legales y administrativas tanto al área de Recursos Humanos como a la Asesoría Legal de la institución, en todo cuanto crea conveniente para el mejor cumplimiento de sus fines, cual es la aplicación e implementación del presente Protocolo.

b. **Integración del Comité de Violencia Laboral y Género**

El Comité se integrará con un equipo interdisciplinario de 5 (cinco) personas cuyos mandatos durarán 1 (un) año, con opción de renovación por igual período, que deberá capacitarse en cuestiones de género y diversidad, violencia institucional y violencia laboral; a cuyos fines el hospital fomentará y garantizará el acceso a dichas capacitaciones.

Tanto para la primera conformación como las sucesivas, se deberá comunicar por los medios habituales (mails, cartelera, redes, etc.) a los/as trabajadores/as de la institución, la posibilidad de proponerse voluntariamente para integrar el “Comité de Violencia Laboral y Género” ante mail de estilo dirigido a la Dirección Ejecutiva. No podrán ser parte del Comité las y los trabajadores que realizan tareas para empresas que brindan servicios al HDRF.

La Dirección Ejecutiva tendrá 15 (quince) días para seleccionar a los integrantes entre los propuestos, mediante resolución debidamente fundada que se dará a conocer por los mismos canales de comunicación utilizados para la convocatoria.

Los integrantes de la comisión deberán cumplir con dos o más de los siguientes perfiles:

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

- Capacidad de liderazgo y referencia con los/as trabajadores;
- Capacidad de escucha activa, contención, alojo de situaciones, calidez en el trato;
- Acreditar formación en aspectos legales;
- Acreditar experiencia y formación en abordajes psicosociales;
- Acreditar experiencia y/o formación en género y diversidad;
- Acreditar experiencia y/o formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual;

Ningún integrante del Comité podrá tener antecedentes de sanciones disciplinarias en la institución.

c. **Primera Escucha - Activación del Comité para los casos concretos**

La persona que tuviere interés en recibir asesoramiento por parte del Comité podrá acudir a uno cualquiera de sus miembros sea en forma presencial y/o mediante los canales que para tal efecto se crearan. Luego de realizada la “Primera Escucha”, ante la existencia de un “caso concreto” y de así quererlo la víctima y/o denunciante, se activará la actuación del Comité realizándose una primera reunión en forma inmediata con al menos tres integrantes del mismo.

No formarán parte de la escucha ni del procedimiento ninguna persona vinculada directa o indirectamente a la situación a considerar. También se abstendrán de participar del espacio de escucha los directores de la institución y los integrantes del Consejo de Administración, en tanto serán los responsables de evaluar las medidas recomendadas por el Comité en su dictamen no vinculante y, en su caso, aplicarlas.

Para recibir consultas, el Comité contará con una dirección de correo electrónico que será administrada por los miembros que lo conformen. Ésta será oportunamente difundida y estará publicada en el sitio web del hospital.

A su vez, el Comité garantizará días y horarios de escuchas presenciales. Los mismos serán divulgados por el equipo de Recursos Humanos y/o el área de Comunicaciones de la institución. El HDRF proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias, que garantice las condiciones de privacidad.

La “Primera Escucha” tiene como función asesorar al denunciante y/o víctima sobre alternativas a seguir; brindar contención a la víctima; e informar sobre la posibilidad

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

de activar la actuación del Comité realizando la denuncia pertinente pudiendo la persona que acude a la misma, continuar o no, con el procedimiento establecido en el presente Protocolo conforme se indica en el PUNTO 9.-

PUNTO 9: PROCEDIMIENTO

a. Recepción de la denuncia

La presentación de una denuncia y solicitud de activación del Protocolo, habiéndose o no realizado la reunión referida en el punto 8 c), podrá hacerla cualquier persona afectada y/o alcanzada por situaciones contempladas por este protocolo y/o terceros que atestigüen o presenciaren situaciones de discriminación y/o violencia.

La persona solicitante podrá hacerlo de forma personal, verbal o escrita mediante nota o correo electrónico. El Comité notificará de la activación del protocolo a la Dirección Ejecutiva y/o a la Asesoría Legal del Consejo de Administración, para la implementación de las medidas inmediatas en lo que pudiere corresponder conforme punto 10 del presente Protocolo.

b. Trámite

El Comité se reunirá con la persona que solicita la activación y recibirá su testimonio y toda la información que la persona afectada proporcione. Deberá registrar la información recibida en el Registro de Actuaciones (anexo 1) cuidando la confidencialidad del denunciante y del denunciado. Se adjuntará al registro las pruebas documentales que acompañe el denunciante.

El Comité podrá reunirse con la persona denunciante y/o la víctima las veces que lo entiendan conveniente para un mejor entendimiento, comprensión y resolución de la situación planteada, respetando los principios de este Protocolo enunciados en el PUNTO 6).

En forma previa a elaborar su dictamen deberá realizar la escucha activa del denunciado brindándole la posibilidad de ofrecer y/o presentar pruebas; y, efectuar su descargo en lo que pudiere corresponder en el plazo que determine la reglamentación del presente protocolo, respetando el debido derecho de defensa que le asiste.

c. Dictamen

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

En un plazo no superior a diez (10) días hábiles contados a partir de la última reunión con el denunciante y/o la víctima y/o el denunciado, el Comité elevará un dictamen debidamente fundado y no vinculante que deberá incluir los siguientes ítems, más allá de los puntos que el Comité entienda oportuno incluir:

- a) La pertinencia de la aplicación del protocolo en el caso en cuestión,
- b) El encuadre de los hechos dentro de los tipos de discriminación, acoso y/o violencia definidos en el mismo y la gravedad de los mismos.
- c) Opinión fundada respecto a las medidas que a criterio del Comité las autoridades del HDRF deberían adoptar

Con respecto a las medidas y/o sanciones a adoptar, el Comité deberá considerar la opinión y voluntad de la persona afectada, atendiendo a lo que singularmente se constituya como un acto reparatorio, para lo cual el Comité explorará específicamente este aspecto en las entrevistas que se sostengan, y pondrá a disposición cualquier medio pertinente que la persona considere idóneo para manifestar su opinión a este respecto.

Dicho dictamen será comunicado en carácter de recomendación a la Dirección correspondiente al área de trabajo donde sucedieron los hechos y/o donde se desempeñan tanto el denunciante y/o víctima, como el denunciado; a la Dirección Ejecutiva; y, a la Asesoría Legal del Consejo de Administración. En caso de encontrarse alguna de estas instancias involucrada en los hechos, la comunicación del dictamen se hará ante el inmediato superior.

Dentro de los 5 días hábiles de recibida la comunicación, las instancias referidas se reunirán para evaluar y ejecutar la aplicación de las medidas que pudieren corresponder, incluidas las establecidas en el Régimen Disciplinario del Título V del Estatuto del Personal, elevando en su caso las actuaciones a conocimiento del Consejo de Administración para la resolución correspondiente en lo que a dicho Consejo compete.

Las medidas adoptadas por el Consejo de Administración serán comunicadas al Comité. El Comité tomará conocimiento y procederá a archivar en forma reservadas las actuaciones pertinentes, quedando las mismas a disposición de las autoridades que pudieren solicitarlas.

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

Quedará excluido del conocimiento general la descripción del hecho que motivó la activación del protocolo y, en especial, quedará exenta de circulación toda aquella información sensible o que pudiera resultar perjudicial para la persona ofendida.

PUNTO 10: MEDIDAS INMEDIATAS DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

En un plazo que no supere los dos (2) días de recibida la denuncia y hasta tanto se adopten las medidas resolutorias, de oficio o a solicitud de la/s persona/s afectada/s, el Comité podrá recomendar a la Dirección a cargo y a la Dirección Ejecutiva que se adopten medidas inmediatas con el objetivo de resguardar y proteger a la/s persona/s afectada/s. El objetivo de estas medidas es hacer cesar la situación violenta, ofrecer contención, evitar revictimizar a la/s persona/s denunciantes, garantizar un proceso de investigación y valoración idóneo de la situación, y la adopción de las medidas pertinentes.

Al momento de evaluar y adoptar las medidas inmediatas se contemplará la voluntad de la persona afectada de manera tal que estas medidas no se traduzcan en una situación de revictimización, la pertinencia y la posibilidad fáctica de implementar las medidas.

PUNTO 11: ACOMPAÑAMIENTO Y RESGUARDO DE LA PERSONA

Durante todo el proceso, prevalecerá el principio de confidencialidad y/o privacidad sobre la información que se provea para la valoración del Comité, debiendo éste establecer todos los resguardos que se consideren necesarios y pertinentes, salvo aquello que sea ineludible para el ejercicio de su función.

Durante todo el proceso, la persona afectada que solicita la activación del Protocolo podrá contar con el acompañamiento de la/s profesionales del área de Salud Mental en el marco de la iniciativa "*Cuidar a los que cuidan*".

PUNTO 12: MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas propuestas por el Comité perseguirán el objetivo de resolver la situación conflictiva mediante un abordaje basado en el diálogo, los acuerdos y las medidas de reparación integral, que generan mejores condiciones para la no repetición. Estas medidas podrán ser resueltas y aplicadas por el Director del área que resulte competente.

Algunas de las posibles medidas de intervención en este tipo de situaciones, son:

- Revisión grupal de las prácticas formales e informales de liderazgo, vinculación y comunicación individual y grupal.

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

- Intervenciones individuales con distintos integrantes del equipo.
- Reflexión y capacitación colectivas y/o individuales sobre aspectos vinculados a las situaciones problemáticas que dieron lugar al proceso.
- Establecimiento de acuerdos entre las partes, cuyo cumplimiento deberá ser ejecutado, supervisado y garantizado, en última instancia, por las Direcciones correspondientes.

Estas medidas no estarán dirigidas a castigar o estigmatizar a las personas que participan en la situación de discriminación, sino a promover la identificación, reflexión y transformación de los comportamientos y las actitudes que sostienen la situación conflictiva.

PUNTO 13: SANCIONES

Sin perjuicio de las acciones judiciales penales, laborales o civiles que pudieran corresponder en cada caso, ante hechos que impliquen el ejercicio de violencias o abusos físicos, psicológicos y/o sexuales, y cuya gravedad se plasme en efectos lesivos singulares en la persona afectada, el Comité podrá proponer en su dictamen no vinculante que el Consejo de Administración evalúe la aplicación de las sanciones previstas en el Estatuto del Personal del HDRF que fuera aprobado por Resolución CA N° 6/2021 del 31/03/21.

Para el caso que la persona involucrada sea un trabajador o trabajadora correspondiente a una empresa que brinda servicios al Hospital, se dará oportuna intervención a la Dirección que coordina el servicio correspondiente.

PUNTO 14: CONOCIMIENTO, ACCESO Y CAPACITACIÓN PERMANENTE SOBRE VIOLENCIAS Y EL FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO

Todos los integrantes del HDRF recibirán capacitación sobre este protocolo para poder visibilizar e identificar las situaciones que abarca. Asimismo, recibirán formación periódica sobre violencias laborales, sexuales y de género.

Este protocolo deberá ser fácilmente accesible al público a través de la página web institucional y los medios de difusión de los que disponga el HDRF.

En espacios visibles de oficinas, lugares de reuniones, salas de espera, etc. deberá difundirse la existencia del Protocolo, las vías de denuncia y el link a la página web institucional donde se encuentre disponible.

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

PUNTO 15: IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

- a) Este protocolo integrará como anexo el Estatuto para el personal del Hospital Dr. René Favaloro.
- b) El HDRF dará a conocer este protocolo en cada contrato y convenio que celebre con personas e instituciones y su firma implicará un compromiso de cumplimiento de los principios y disposiciones del mismo.

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

**ANEXO ÚNICO
REGISTRO DE ACTUACIONES
COMITÉ DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO
HOSPITAL DR. RENÉ FAVALORO**

FECHA: _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA CONSULTANTE/DENUNCIANTE

Género autopercebido*	Primeras dos letras del primer nombre		Primeras dos letras del primer apellido		Día de nacimiento		Mes de nacimiento		Año de nacimiento	

* F (femenino) M (masculino) O (otros)

ÁREA DE TRABAJO Y TURNO DE LA PERSONA CONSULTANTE/DENUNCIANTE:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDO: _____

ÁREA DE TRABAJO Y TURNO DE LA PERSONA DENUNCIADA: _____

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN POR LA CUAL SE CONSULTA/DENUNCIA:

PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL y/o DE GÉNERO

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN:

OBSERVACIONES, SUGERENCIAS, ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN:

TRAMITACIÓN QUE SE LE DARÁ A LA SITUACIÓN:

Firma y aclaración del profesional a cargo

Firma y aclaración del profesional a cargo

Firma y aclaración del profesional a cargo

Firma y aclaración del representante de la
Asesoría Legal del Consejo de Administración