

Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación de género de la Mutual de Asociación Médica de Rosario

ARTÍCULO 1º.- Ámbito de Aplicación:

El procedimiento establecido en el presente Protocolo rige para las relaciones laborales en situaciones de discriminación y actos de violencia de género en los cuales intervengan todas las personas empleadas, contratadas de manera temporaria o permanente, socios, adherentes a convenios, directivos o cualquier tercero que se vincule con la Mutual, ocurridos en las instalaciones o fuera de ellas, en el marco de una tarea laboral, pudiendo ser realizados en forma presencial, a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de las personas que conforman La Mutual.

ARTÍCULO 2º.- Situaciones:

El protocolo rige para las situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos personas: abuso de poder, violencia simbólica y a cualquier actitud que afecte el desempeño laboral cotidiano.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidos:

A. Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la integridad sexual” ubicados en el capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal” o los que en el futuro pudieran tipificarse.

B. Hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

C. Hechos de connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, insulte, agrede, subvalore o estereotipe a las personas en razón de género, identidad de género u orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

D. Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la ley Nº 26.485 ii “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y concordantes.

ARTÍCULO 3º.- Objetivos:

a) Garantizar dentro de La Mutual un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, acoso sexual, promoviendo

condiciones de igualdad y equidad.

b) Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.

c) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan consultar por su situación a fin de hacerla cesar de inmediato.

d) Poner asesoramiento a disposición de las personas afectadas.

e) Impulsar acciones vinculadas a la prevención y sensibilización sobre discriminación y violencia por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual

ARTÍCULO 4º.- Principios rectores:

a) Respeto y confidencialidad: la persona que efectúe una consulta 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 resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. En ese caso se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de la defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos consultados.

b) No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que consulta y los datos que permitan identificarla.

c) Transparencia: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Se llevará un registro de todo el procedimiento (ACTA)

d) Abordaje integral e interdisciplinario: la intervención en las situaciones consultadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

ARTÍCULO 5º.- Intervención ante consultas. Autoridad de aplicación:

La intervención se iniciará con las personas referentes o responsables de La Mutual, las cuales actuarán en un ámbito específico de la mentada entidad, constituyendo las instancias responsables de la atención y acompañamiento de las personas consultantes, coordinando y asesorando desde una perspectiva integral e interdisciplinaria la atención y seguimiento de los casos de violencia de género acaecidos en el ámbito de La Mutual.

El espacio de atención de situaciones de violencia de género de La Mutual, estará compuesto de CUATRO (4) personas referentes o responsables; una (1) asesora externa con perspectiva de género (cuando aplique), dos (2) integrantes de la comisión de género -las que serán elegidas mediante votación, con 2 (dos) años de compromiso y con posibilidades de reelección- y finalmente, una (1) miembro de la Comisión de género elegida por el secretariado. Las personas referentes asumirán la responsabilidad de capacitarse en perspectiva de género. Asimismo, se elegirán 2 (dos) suplentes con las mismas características y responsabilidades.

ARTÍCULO 6º.- Son funciones del/la o los/las Referentes o Responsables de los espacios de atención de situaciones de Violencia de Género de La mutual:

a) Atender las situaciones concretas que lleguen a su conocimiento

b) Brindar contención y orientación a la/s persona/s consultante/s.

c) Realizar actividades de difusión, información y campañas de concientización, conforme al plan de acción.

d) Articular con los espacios de La Mutual y con las asesoras externas que trabajen en la temática de género, diversidad sexual, etc. Con el objeto de realizar actividades de difusión, información y sensibilización a fin de dar a conocer las características de las diversas formas de violencia de género que ocurre y que llegan a conocimiento.

e) Cabe destacar que la Comisión de Género no interviene ni intervendrá sobre decisiones relacionadas al desempeño laboral sobre las personas involucradas en cualquier acción enunciada. Es función de la Comisión escuchar y asesorar en las situaciones concretas que surjan y trabajarlas, no resolverlas ni denunciar.

f) Realizar un registro y sistematización de datos que contribuya al monitoreo de la implementación del Protocolo, así como a la planificación de estrategias de prevención y promoción de derechos.

ARTÍCULO 7° - Faltas:

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o de violencia por razones de Identidad de género, orientación sexual y acoso sexual serán consideradas faltas a los efectos de los valores que tutelan a La Mutual.

ARTÍCULO 8° - Procedimiento de recepción de situaciones:

Las situaciones serán canalizadas bajo dos modalidades: consultas y/o solicitud de intervención.

Las consultas pueden derivarse en solicitud de intervención. La persona consultante podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación. Excepcionalmente y siempre que la persona consultante preste su conformidad, puede requerirse además una entrevista individual.

MODALIDADES

a) **CONSULTAS:** se atenderán por cuatro vías.

1. A través de correo electrónico, al que sólo tendrán acceso la o las personas autorizadas. Se creará una dirección de correo electrónico que estará publicada en La Intranet donde se incluirá el siguiente protocolo, el nombre de la/las personas referentes o responsables. Si en razón del mérito de la situación, fuera necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla.

2. De manera directa por consulta personal mediante el teléfono personal de la o las referentes con la intención de concretar un encuentro presencial. La entrevista se realizará dentro de la Institución de acuerdo a las posibilidades y deberá desenvolverse en un clima de privacidad, intimidad y confidencialidad. Eventualmente se podrá consensuar otro lugar por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración. A su vez se ofrecerá la participación de las asesoras externas.

3. Por interconsulta de cualquier otra persona que trabaje dentro de La Mutual. Las consultas podrán ser realizadas por cualquier otra persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación a

situaciones que este Protocolo aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descritas en el presente.

4. A través del sistema MutualNet, ingresando a Gestión Interna>>Registro de Experiencia seleccionando la opción Punto de Empatía, Violencia de Género. Una vez allí, podrá volcar su consulta, la cual será recepcionada por las referentes, preservando siempre la identidad de la persona consultante. En razón del mérito de la situación descrita, se podrá concordar una entrevista de carácter personal o virtual, la que le será debidamente comunicada a la persona consultante, quien podrá consentirla o rechazarla sin necesidad de expresión de causa.

b) MODO DE GESTIÓN:

Luego de la primera actuación, se efectuará la evaluación del caso y se podrá optar por:

1. Archivar la consulta en caso de no pertinencia.
2. Realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta.
3. Dar lugar a una solicitud de intervención.

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

El pedido puede efectuarse por dos vías:

1. De manera directa y personal.
2. Por solicitud de las autoridades.

La solicitud podrá ser realizada por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que este Protocolo aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones enunciadas en el presente.

a) Los objetivos de la intervención consisten en informar sobre los derechos y las normativas que asistan a las personas consultantes, en realizar acciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, desarrollar acciones de

sensibilización y o cualquier intervención que permita hacer cesar el contexto de violencia. En lo posible se hará reserva de la identidad de la persona solicitante.

b) MODO DE GESTIÓN

1. Realizar todas las medidas que se consideren pertinentes.
2. Aconsejar medidas de protección tal como se describen en el artículo 9. Posterior a la intervención las personas actuantes deberán realizar un informe por escrito detallando los hechos relatados, las acciones llevadas adelante y las medidas de protección o prevención aconsejadas.
3. Elevar a la Comisión Asesora Externa para acompañamiento en caso de que sea pertinente.

ARTÍCULO 9º - **Medidas preventivas y de protección:**

Sin perjuicio de lo establecido en las normas de procedimientos, la Comisión de Género deberá elevar al

Comité Gerencial de La Mutual y a la Comisión Directiva cuando resulte necesario para disponer las medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, tales como prohibición de contacto, prohibición de ingreso, restricción de circulación en los espacios comunes o cualquier otra medida que sea conducente a la protección de la persona afectada, evitando -en lo posible- la modificación de su contexto de inserción laboral.

Las intervenciones deben tender a que la persona afectada mantenga vinculación institucional, lo cual implica, evitar la revictimización, así como lograr la contención que posibilite seguir abordando la situación.

ARTÍCULO 10º - Abordaje con la persona sindicada:

La o las referentes de la Comisión de Género, en los casos de intervención, podrá(n) entrevistarse con las personas señaladas con el objeto de posibilitar el trabajo reflexivo respecto de las acciones o conductas cuestionadas, promoviendo la concientización y exhortándolas a cesar de las conductas atribuidas a fin de evitar su reiteración.

ARTÍCULO 11º - Transgresiones de medidas preventivas:

La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas, será considerada una falta. En el caso de que sea un empleado será enviada a su legajo, si fuese un socio se sancionará en primera medida, luego se procederá a la suspensión y finalmente a la expulsión del mismo, y en el caso que fuese un tercero se procederá a sancionar y expulsar.

ARTÍCULO 12º- Continuidad y contacto entre personas involucradas:

En caso de que la persona consultante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, o si ese contacto expusiese a la persona consultante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, la Comisión de Género conjuntamente con la persona consultante y las autoridades, resolverán la mejor vía para proteger a la persona consultante, de forma tal que no resulte obstruido el normal desarrollo laboral.

ARTÍCULO 13º - Garantías:

En todo el procedimiento se resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización o persistencia de las conductas o acciones consultadas, y se aplicará sin excepción alguna el principio de transversalidad y amplitud probatoria consagrado en la Ley 26485 i.

Queda expresamente prohibido cualquier forma de negación mediación o negociación entre personas consultantes y enunciadadas, así como tampoco se admitirán entrevistas conjuntas o careos entre dichas personas, la realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra.

La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco lo enunciado en este protocolo.

Referencia- Ley 23.352 Capítulo II - > ARTÍCULO 119 ii.

Será reprimido con reclusión o prisión de seis meses a cuatro años el que abusare sexualmente de persona de uno u otro sexo cuando, ésta fuera menor de trece años o cuando mediare 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.

La pena será de cuatro a diez años de reclusión o prisión cuando el abuso por su duración o circunstancias de su realización hubiere configurado un sometimiento sexual gravemente ultrajante para la víctima.

La pena será de seis a quince años de reclusión o prisión cuando mediando las circunstancias del primer párrafo hubiere acceso carnal por cualquier vía.

En los supuestos de los dos párrafos anteriores, la pena será de ocho a veinte años de reclusión o prisión si:

- a) Resultare un grave daño en la salud física o mental de la víctima;
- b) El hecho fuere cometido por ascendiente, descendiente, afín en línea recta, hermano, tutor, curador, ministro de algún culto reconocido o no, encargado de la educación o de la guarda;
- c) El autor tuviere conocimiento de ser portador de una enfermedad de transmisión sexual grave, y hubiere existido peligro de contagio;
- d) El hecho fuere cometido por dos o más personas, o con armas;
- e) El hecho fuere cometido por personal perteneciente a las fuerzas policiales o de seguridad, en ocasión de sus funciones;
- f) El hecho fuere cometido contra un menor de dieciocho años, aprovechando la situación de convivencia preexistente con el mismo.

En el supuesto del primer párrafo, la pena será de tres a diez años de reclusión o prisión si concurren las circunstancias de los incisos a), b), d), e) o f)."

i http://www.oas.org/dil/esp/ley_de_proteccion_integral_de_mujeres_argentina.pdf

ii <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/274739/norma.htm>