



Ministerio de Salud Pública
Sistema Provincial de Salud
Tucumán

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

PATRICIA FAVON DE CEBALLOS
SUB-DIRECTORA
DIRECCION DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD



TUCUMÁN

El estado argentino reconoce a la violencia de género como un problema de Derechos Humanos. En este sentido y como garante de esos derechos no solo ha incorporado a través del Art 75 Inc. 22 convenciones, tratados y Leyes internacionales en materia de prevención, promoción, protección y restitución de los derechos humanos de las mujeres, sino que también ha creado leyes nacionales, provinciales que ratifican la responsabilidad y el compromiso asumido por nuestro país en materia de derechos hacia las mujeres.

En 2009 se promulgo una nueva norma, Ley N° 26.485 "Protección Integral para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres, en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales", que aborda de manera integral la violencia hacia las mujeres por motivo de género. Adoptando un enfoque integral de la violencia contra las mujeres con un paradigma de derechos humanos, basándose en la convención interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra las mujeres (Convención Belem do Para, 1996).

Por otra parte esta concepción de violencia puede verse "en todos los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales", tiene muchas modalidades y tipos y para su erradicación requiere el accionar concertado y articulado de todos los poderes y áreas del Estado a nivel nacional, provincial y local.

En el art. 4° Define la violencia:

"Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o practica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón."

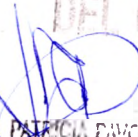
Esta ley trasciende el ámbito de aplicación, comprendiendo del domestico a los distintos ámbitos públicos.

Dra. NATALIA HUERGO
Secretaria Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud



Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PUBLICA

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL


PATRICIA FAVÓN DE CEBALLOS
SUB-DIRECTORA
DIRECCIÓN DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD

En el art. 5 quedan comprendidos en la definición los siguientes tipos de violencia:

A diferencia de los abordajes anteriores, la nueva ley define varios tipos de violencia que sufren las mujeres. Todos ellos deben ser prevenidos, atendidos y (si corresponde) sancionados:

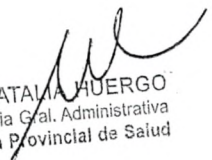
1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. (Pellizcos, empujones, bofetadas, tirones de pelo, puñetazos y patadas, golpes, cortes y lesiones con objetos punzantes, fracturas o quemaduras y agresiones con armas (armas de fuego, cuchillos, navaja), etc.


2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.


Dra. NATALIA HUERGO
Secretaria Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud


Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PUBLICA



Ministerio de Salud Pública
Sistema Provincial de Salud
Tucumán

**ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL**

PATRICIA FAYON DE CEBALLOS
SUB-DIRECTORA
DIRECCION DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD

TUCUMÁN

64

5.-Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Artículo 6: Modalidades de la Violencia

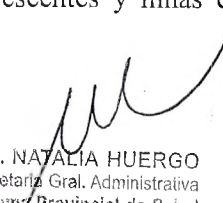
a) **Violencia doméstica contra las mujeres:** aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;


b) **Violencia institucional contra las mujeres:** aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil

c) **Violencia laboral contra las mujeres:** aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Así mismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

d) **Violencia obstétrica:** aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

e) **Violencia mediática contra las mujeres:** 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, deshonne, 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


Dra. NATALIA HUERGO
Secretaría Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud


Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

**ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL**


PATRICIA PACHECO DE CEBALLOS
SUB-DIRECTORA
DIRECCION DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD


de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y por lo

Tanto promueve situaciones de desigualdad de poder generando un terreno propicio para la violencia laboral.

Tal como lo difunde la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, estos son algunos indicadores:

- Aumento de licencias por enfermedad.
- Aumento de accidentes de trabajo.
- Aumento de reclamos laborales.
- Aumento de renunciadas.
- Incremento del ausentismo.
- Insatisfacción con el trabajo.
- Falta de claridad en las directivas laborales.
- Dificultad en la integración en las tareas.
- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- Evaluación inequitativa.
- Formación de subgrupos radicalizados.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.
- Ausencia de mecanismos de corrección de la desigualdad existente entre el poder de negociación del empleador y los trabajadores.
- Impedimento de acceso a la capacitación.¹⁰

¹⁰ Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo. Resol- Nro 1457. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovaciones Productivas. CONICET.


Dra. NATALIA HUERGO
Secretaría Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud


Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PUBLICA



Ministerio de Salud Pública
Sistema Provincial de Salud
Tucumán

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
SUB-DIRECTORA
DIRECCIÓN DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD



6.5. Acoso moral

Marie-France Hirigoyen, en una conferencia sobre el Acoso Moral en el Trabajo, año 2003; Define:

“El acoso consiste en una violencia insidiosa, fría, solapada, tanto más peligrosa cuanto que es casi invisible. Se nutre de pequeños **ataques repetidos**, a menudo sin testigos, a veces no verbales, o ambiguos, por ser susceptibles de doble interpretación. Cada ataque por separado no es verdaderamente grave. Pero el efecto acumulativo de este micro traumatismos frecuentes y repetidos constituye una agresión. El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral.


Se trata de excluir a una persona de una comunidad privándola poco a poco de su identidad, su papel, su función, su categoría, su imagen, “desintegrándola socialmente”, anulándola simbólicamente. Es una noción subjetiva, que tiene en cuenta al mismo tiempo la actuación perversa de una persona o de un grupo de personas y las consecuencias sobre la salud y la dignidad de la víctima.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó en 1996, un estudio para comparar la violencia en el trabajo en los países de la Unión Europea.¹¹ En él se indica que la “idea de violencia en el trabajo está evolucionando en el sentido de que en la actualidad se le da tanta importancia al comportamiento psicológico como al comportamiento físico y se reconoce plenamente el alcance de los actos de violencia menores”. En la misma línea, cuanto al acoso moral en función del sexo, estudios realizados en los países latinos ponen de manifiesto una clara diferencia en el reparto por sexo: 70% de mujeres, 30% de hombres, algunas apreciaciones al respecto nos manifiestan que, por lo general, las mujeres suelen tener puestos subalternos, en los que tienen menos posibilidades de defenderse. Este comportamiento puede estar vinculado al machismo corriente: algunos hombres tienen con respecto a las mujeres comportamientos que no se atreverían a tener con respecto a un hombre o Muchas veces un acoso sexual rechazado se convierte en acoso moral. Pero por ello mismo, las víctimas no se atreven a hablar del tema, además, muchas mujeres no se atreven a defenderse.

Las Consecuencias del acoso moral sobre la salud

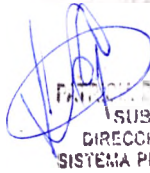
Las actuaciones perversas engendran **estrés y angustia**, como estas presiones se prolongan durante mucho tiempo (meses y a veces años), la resistencia del organismo se agota y no se puede evitar la aparición de una ansiedad crónica junto con un estado de aprensión. Lo que distingue a la enfermedad relacionada

¹¹ 1 CHAPPELL D. & DI MARTINO V. La violence au travail. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.


Dra. NATALIA HUERGO
Secretaría Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud


Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL



INSTITUCIÓN DE MEDICINA
SUB-DIRECTORA
DIRECCIÓN DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD

con el acoso moral de la relacionada con unas condiciones de trabajo difíciles o incluso violentas es el sentimiento de humillación y atentado contra la dignidad. Este desequilibrio se produce muchas veces a nivel psicosomático, estados depresivos graves que pueden conducir al suicidio. A más largo plazo, cuanto más se ha prolongado el acoso, cuanto más frecuentes hayan sido los ataques, mayor será el riesgo de que se produzca un estado de estrés post-traumático. Al mismo tiempo se produce un embotamiento de la reactividad general (reducción del interés por actividades que antes interesaban, sensación de poco apego a los demás, restricción de los afectos) que puede tener graves repercusiones sobre la vida familiar.

7-LÍNEAS DE ACCIÓN

Se propone un trabajo integral que incluye el fortalecimiento y desarrollo de las siguientes

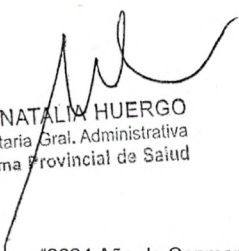
Líneas de acción:

-Acciones de Prevención: sensibilización, capacitación, información e investigación

- Se diseñarán actividades desde la Comisión interdisciplinaria para la visualización y desnaturalización de la violencia laboral con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos a una vida libre de violencias.
- Se impulsará y mantendrá la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades tendientes a sensibilizar y desmitificación de patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral.
- Se realizarán campañas de elaboración y distribución de materiales informativos y educativos sobre la temática.
- Se promoverán la elaboración de diagnósticos sobre la violencia laboral presente en el organismo a través de investigaciones, encuestas, estudios específicos, que retomen los casos resueltos y los no resueltos, para su comparabilidad en el tiempo e incorporen nuevas líneas de trabajo sobre la problemática.

-Acciones de Sistematización de información y estadísticas

- Se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes Elementos:



Dra. NATALIA HUERGO
Secretaría Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud



Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA



Ministerio de Salud Pública
Sistema Provincial de Salud
Tucumán

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

PATRICIA DÍAZ DE CEBALLOS
SUB-DIRECTORA
DIRECCIÓN DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD



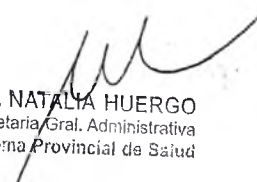
TUCUMÁN

- a) Datos demográficos y de pertenencia institucional de la persona de consulta y Denuncia;
- b) Descripción de los casos de discriminación y/o violencia laboral;
- c) Evaluación de los mismos;
- d) Estrategias de intervención planeadas;
- e) Observaciones y sugerencias;
- f) Tramitación dada a los casos presentados.

• La base de datos, además de las funciones de registro, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones, su evaluación en el tiempo a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias.

BIBLIOGRAFIA

- Guía para la capacitación Obligatoria en Género y Violencia de Género – Ley N° 27.499. Ministerio de Desarrollo Social. Secretaria de Estado de la Mujer. Gobierno de Tucumán. Ed. 2020
- OPS. La Violencia contra las mujeres Responde el sector de la salud. 2006.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD Programa Mujer, Salud y Desarrollo. MUJERES
- Organización Panamericana de la Salud. Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud. 10ma. revisión. Washington, D.C.: OPS, 2003; volumen 1.
- MALTRATADAS: GUÍA DE TRABAJO PARA LA INTERVENCIÓN EN CRISIS María Cecilia Claramunt San José, Costa Rica Mayo 1999
- Programa de Formación de Formadores/as en Perspectiva de Género en Salud. Isabel Ruiz Pérez [Escuela Andaluza de Salud Pública] - Modulo 3: Violencia contra la mujer y salud.
- Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ámbitos de trabajo. Ministerio de ciencias, tecnología e Innovación Productiva. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Resol. N° 1457 AÑO 2017
- Protocolo Común para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. SANIDAD MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO 2007
- Protocolo de Detección y Asistencia a Mujeres Víctimas de Maltrato. Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires
- Protocolo básico de actuación ante casos de violencia contra la mujer año, 2005- Tucumán
- Salud mental y violencia intrafamiliar ministerio de salud de costa rica. diciembre 2004


Dra. NATALIA HUERGO
Secretaría Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud

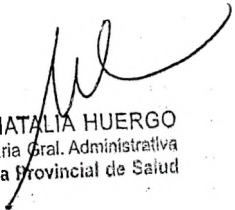

Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL



PATRICIA FAVÓN DE CEDALLOS
SUB-DIRECTORA
DIRECCIÓN DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD

- Ministerio de salud y deportes - dirección general de promoción de la salud
unidad de promoción de la salud – área de género y violencia
- Ley N° 26.485: ley Nacional: Ley de protección integral para prevenir,
sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que
desarrollen sus relaciones interpersonales
- Violencia Hacia las Mujeres. Violencia en pareja. Elementos básicos para su
atención en el sector salud. Ministerio de salud. Programa regional Piloto de
Prevención y Atención de la Violencia intrafamiliar Cooperación Técnico
Financiera BID. Edición noviembre 2000



Dra. NATALIA HUERGO
Secretaria Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud



Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PUBLICA



Ministerio de Salud Pública
Sistema Provincial de Salud
Tucumán

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

PATRICIA RAMON DE CEDALLOS
SUB-DIRECTORA
DIRECCION DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD



ANEXO

“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL PARA EL
ABORDAJE INTEGRAL DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE
GENERO EN EL ÁMBITO LABORAL”:

TITULO I DE LOS PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1º.- OBJETIVOS

Se sanciona el presente Protocolo en el ámbito del Sistema Provincial de Salud, con el objeto de garantizar un ambiente libre de cualquier tipo de acción violenta, discriminatoria y/o de acoso por razones de género o identidad de género. Por lo que, se propiciará la creación de espacios de reflexión y formación acerca de las violencias, impulsando acciones de prevención, sensibilización y difusión.

Artículo 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo rige las relaciones de todo el personal, tanto del agrupamiento asistencial, como no-asistencial que desarrollen sus actividades en el ámbito del Sistema Provincial de Salud, sea su actividad:


- a. En el ámbito del Sistema Provincial de Salud, sus dependencias o anexos.
- b. Fuera del ámbito del Sistema Provincial de Salud, sus dependencias o anexos, cuando se utilicen medios telefónicos, virtuales o de cualquier otro tipo, y que se encuentren contextualizados con la relación laboral.

Artículo 3º.- ALCANCE

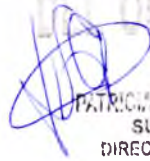
Este Protocolo se aplica a los comportamientos y acciones de:

- a. Autoridades superiores y funcionarios/as del Sistema Provincial de Salud
- b. Agrupamiento asistencial, y no-asistencial, cualquiera sea el Nivel o Escalafón que ostente;
- c. Agrupamiento asistencial, y no-asistencial, sea que reviste carácter de personal de planta permanente, transitoria, reemplazante o contratado;
- d. Agrupamiento asistencial, y no-asistencial, cualquiera sea la forma en la que preste servicios (docencia o no-docencia) en relación a la Facultad de Medicina-U.N.T., respecto de sus residentes, graduados y demás personal.


Dra. NATALIA HUERGO
Secretaria Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud


Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PUBLICA

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL



PATRICIA TAYON DE CEBALLOS
SUB-DIRECTORA
DIRECCION DE DESPACHO
SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD

e. Terceras personas que presten servicios generales, en los supuestos del Art. 2 inc. a y b.

Artículo 4°.- PRINCIPIOS RECTORES

a. **Asesoramiento.** La/s persona/s que consulten y/o denuncien serán asesoradas por las Referentes Responsables, respecto de los pasos administrativos y legales del presente protocolo.

b. **Confidencialidad.** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con el mayor decoro posible, y en un marco de absoluta confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin intromisión, y sin requerirse aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona respecto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de ciertos datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

c. **Contención.** La persona denunciante deberá ser acompañada y contenida por las Referentes Responsables y las dependencias del Sistema Provincial de Salud, durante todo el proceso y en instancias posteriores si así lo requiere.

d. **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y/o todo otro tipo de situación intimidatoria, tanto respecto de la/s persona/s denunciante/s como de las personas que presten testimonio.

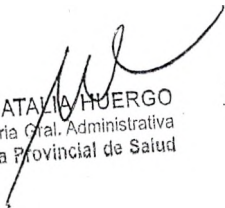
Artículo 5°.- SITUACIONES CONTEMPLADAS

Este procedimiento incluye situaciones de acoso, violencia sexual y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona (orientación sexual, identidad de género o expresión de género) que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce, ejercicio de los derechos, o afecte la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal; las mismas pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión.

Artículo 6°.- PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES

Son principios rectores de este procedimiento disciplinario los siguientes:

- a. La sumariedad, concentración y celeridad procesal.
- b. La oralidad.
- c. La amplitud de los medios probatorios.



Dra. NATALIA PUERGO
Secretaría Gral. Administrativa
Sistema Provincial de Salud



Dr. LUIS A. MEDINA RUIZ
MINISTRO DE SALUD PUBLICA