

Florencio Varela, 12 MAR 2020

VISTO el Expediente N° 2915-09773/2019 del registro de este Hospital, y;

CONSIDERANDO

Que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación.

Que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y han sido objeto de diferentes instrumentos normativos.

Que existen leyes nacionales y tratados de derechos humanos que reprimen la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

Que las personas que han elegido una identidad de género o sexual distinta a la que le fue asignada al momento del nacimiento, o bien que expresan una elección distinta a la heterosexual sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias, razón por la cual se han adoptado normas internacionales que las protegen contra esas formas de vulneración de derechos.



Que tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos cuanto la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre enuncian el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

Que la no discriminación es el corolario del principio de igualdad consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos.

Que las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica nacimiento o cualquier otra condición social.

Que eso compromete a los Estados a velar para que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias.

Que ello en la Argentina se ha implementado a través de la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592.

Que la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género, están contempladas en instrumentos que obligan al país, entre ellos, 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 Para) y la Ley Nacional de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N°26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/12010.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer la califica como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o

anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier esfera (artículo 1)".

Que, en particular, la Convención de Belem Do Para se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando, además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (artículo 60).

Que con relación a la caracterización de la violencia, la Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como "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, económicas o patrimonial, como así también su seguridad personal" (artículo 40), quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes.

Que en cuanto a los tipos de violencia, el artículo 50° describe a la violencia sexual como "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 (...) Acoso, abuso sexual (...)" y el artículo 60° define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida "b) la 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.

Que no existe en la Argentina regulación uniforme ni integral respecto de la figura del "acoso sexual", no obstante ello, puede sostenerse que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho de gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad, de trato etc.

Que las situaciones de acoso sexual se presentan en distintos ámbitos / laborales e independencia del tipo de relación -Sean jerárquicas o no- de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres.

Que esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres.

Que, en el mismo sentido, la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia" del año 2013, expresa que la "1) Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género (. . .)".

Que la Resolución No 2807/2013 sobre Derechos Humanos, orientación Sexual e identidad y Expresión de Género, de la Asamblea General de la OEA resuelve "1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí; donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el



acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, as; como evitar interferencias en su vida privada. 2) Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de /as instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3) Condenar los actos de violencia y /as violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a /as víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten /as consecuencias ante la justicia".

Que en el ámbito local se han sancionado la Ley N° 26.618 de matrimonio entre personas del mismo sexo y la Ley N° 26.743 de identidad de género.

Que resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento sobre sus efectos interfiere, no solo en aspectos subjetivos y sociales como contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo institucional en todos sus aspectos, como el asistencial, docencia, capacitación e investigación; convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación.

Que en ese marco resulta necesario la implementación de un protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual en el ámbito del hospital, cuya autoridad de aplicación será ejercida por un COMITÉ DE ACTUACION, integrado por un grupo interdisciplinario, designado por la Dirección Ejecutiva, ante quienes podrá presentarse consultas y/o denuncias, garantizándose la confidencialidad en el tratamiento y el acompañamiento adecuado.

Que, en ese sentido, resulta necesario establecer que los integrantes de este "COMITÉ", ejercerán sus funciones ad-honorem, sin

perjuicio de ello, el hospital deberá dentro de la carga horaria asignada de prestación de servicio de los mismos, garantizar horas protegidas, para el desempeño de las actividades que resulten necesarias para el cumplimiento de los fines del mismo, las que podrán ser ejercidas conforme las modalidades de prestación que el reglamento de personal establece.

Que a fs. 4 la Dirección Ejecutiva interviene propiciando la implementación del respectivo protocolo.

Que el área de Asuntos Legales, ha tomado la intervención de su competencia.

Que la presente se dicta en uso de las facultades conferidas en el Decreto Nacional N° 2520 de fecha 24 de noviembre de 2015 y la normativa aplicable.

Por ello,

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DEL
ENTE HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD EN RED
"EL CRUCE, DR. NESTOR CARLOS KIRCHNER",
SERVICIO DE ATENCION MEDICA INTEGRAL PARA LA COMUNIDAD
(SAMIC)**

RESUELVE:

ARTICULO 1°: Aprobar el "Protocolo de actuación institucional ante situaciones de violencia de género y/o discriminación por razones de género en el HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "EL CRUCE" DR. NESTOR CARLOS KIRCHNER "SAMIC" que como Anexo UNICO forma parte de la presente Resolución, por los motivos expuestos en los considerandos de la presente.-----

ARTICULO 2°: Determinar que la aplicación del protocolo institucional que se aprueba en el artículo 1° no reemplaza la aplicación de las normativas específicas.-----

ARTICULO 3º: Establecer que los integrantes del "COMITÉ" de actuación del protocolo aprobado en el artículo 1º, ejercerán sus funciones ad-honorem, sin perjuicio de ello, el hospital deberá dentro de la carga horaria asignada de prestación de servicio de los mismos, garantizar horas protegidas, para el desempeño de las actividades que resulten necesarias para el cumplimiento de los fines del "COMITÉ", las que podrán ser ejercidas conforme las modalidades de prestación que el reglamento de personal del hospital establece.-----

ARTICULO 4º: Regístrese, comuníquese y notifíquese, a sus efectos. Oportunamente, archívese. -----

RESOLUCION Nº

082.2020


HEC | Dr. Daniel González
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dr. Jonathan Korffino
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dra. Susana Fernández
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dra. María M. Mussi
Presidenta
Consejo de Administración

ANEXO UNICO

PROTOCOLO DE ACTUACION INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE
VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO
del HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "EL CRUCE" DR. NESTOR CARLOS
KIRCHNER "SAMIC"

Artículo 1° - AMBITO DE APLICACIÓN MATERIAL: El presente protocolo rige para las relaciones laborales y/o interpersonales que se desarrollen en el marco del hospital. Las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o violencia serán consideradas faltas a los efectos del régimen de personal, de las normas disciplinarias y de los procedimientos vigentes del hospital.

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

Artículo 2° - SUJETOS: Este protocolo involucra comportamientos y acciones realizadas por autoridades, y personal que preste servicios bajo cualquier modalidad en el hospital, los becarios del hospital, visitantes en el marco de una actividad institucional, terceros que presten servicios permanentes o temporales en las instalaciones edilicias del hospital.

Artículo 3° - CONDUCTAS ALCANZADAS: Quedan comprendidas en el presente protocolo:

Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada 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.

Se entenderá por violencia de género toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, se ejerce sobre una persona, basada en una relación desigual de poder con motivo de su sexo, género u orientación sexual, de modo que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y seguridad personal, en los diversos ámbitos de desarrollo personal.

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 y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden:

a) Hechos de violencia sexual no descriptas 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, acoso, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

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

c) Los supuestos previstos en la ley 26.485 "Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales y concordantes."

Artículo 4°. - **CONTEXTO DE REALIZACION:** Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

a) En cualquier espacio físico del hospital, o anexos dependientes del hospital.



082.2020

- b) Fuera del espacio físico del Hospital en el marco de actividades desarrolladas por el Ente, a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

Artículo 5°. – PRINCIPIOS RECTORES: Se consideran como pautas generales de aplicación del presente protocolo los siguientes principios:

- a) Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada de manera gratuita por las áreas competentes para este fin que funcionen en el hospital.
- b) Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y su 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 que la afecten directamente, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En ese caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.
- c) Contención y orientación. La persona afectada será acompañada y orientada de manera gratuita respecto del procedimiento que seguirá la denuncia efectuada y de las acciones legales que tiene derecho a emprender.
- d) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona denunciante y/o datos que permitan identificarla.
- e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información. Toda documentación que deba ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con una minuta identificada solo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada y denunciada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la víctima.
- f) Amplitud probatoria. Cualquiera de las partes involucradas en el Protocolo tendrá la posibilidad de aportar al proceso toda la prueba que considere oportuna para el ejercicio de su derecho de defensa, siempre y cuando la misma sea ofrecida dentro de los parámetros legalmente establecidos para tal fin.



Artículo 6º. – OBJETIVOS:

- A) Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belem do Para).
- B) Generar estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de situaciones de violencia.
- C) Promover en forma conjunta con los representantes de los sectores gremiales, el abordaje de políticas concretas para la prevención, erradicación y sanción frente a los casos de violencia de género.
- D) Promover la inclusión de la problemática de la violencia de género en el plan de capacitación que desarrolle el hospital.

Artículo 7º. - AUTORIDAD DE APLICACIÓN: La autoridad de aplicación de este protocolo es el "COMITÉ DE ACTUACION" en adelante el "COMITÉ".

El "COMITÉ" actuará bajo la órbita de la Dirección Ejecutiva y sus integrantes serán designados por el Director Ejecutivo. La duración en sus funciones será bianual, pudiendo continuar todo/as o alguno/as de sus Integrantes o bien renovarse por completo. Podrá solicitar asesoría de expertos en la temática.

El "COMITÉ "será integrado por un equipo interdisciplinario, de un mínimo de (5) cinco, que deberá capacitarse en temática de género, a cuyo fin el hospital garantizará dicha capacitación.

Artículo 8º. - POSIBILIDAD DE DENUNCIAR: Las personas que se consideren afectadas o terceros que visualicen o presencien situaciones de discriminación y/o violencia de género podrán poner en conocimiento los hechos ante el "COMITÉ".

Artículo 9º. – CONSULTAS Y/O DENUNCIAS: Las consultas y/o denuncias podrán ser realizada en forma personal por el afectado/a, o por un tercero con conocimiento directo de los hechos, pero en todos los casos la víctima deberá ratificar la denuncia.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, lo que deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención del "COMITÉ".

Para recepcionar consultas y denuncias el "COMITÉ" contará con una dirección de correo electrónico, que será administrada por éste, la que será oportunamente

difundida y deberá estar publicada de forma visible en el sitio de intranet del hospital. La misma estará incluida en un link, pestaña o banner donde también se incluirá el texto del presente protocolo y los horarios de atención presencial. El hospital proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garanticen las condiciones de privacidad.

Artículo 10°. – PROCEDIMIENTO:

a) La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. El "COMITÉ" podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por correo electrónico, la persona consultante podrá solicitar una nueva entrevista presencial para lo cual el "COMITÉ" deberá señalar día y hora de la entrevista, en un plazo de diez (10) días corridos posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en el espacio físico destinado a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

b) Sobre todo lo actuado, sea electrónicamente o personalmente, el "COMITÉ" llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, el "COMITÉ", de acuerdo al contexto y la evaluación, podrá optar por: 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; 2) hacer seguimiento y asesorar denuncia; 3) acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante.

c) Se dará comienzo al procedimiento de este protocolo, establecido en el artículo 12° del presente, una vez que se ratifique mediante acta escrita y firmada por la persona que realizó la denuncia, conforme Anexo Único de este artículo. A esos efectos el "COMITÉ" designará el o los miembros que se encargaran de recibir la ratificación de las denuncias, debiendo registrar su firma en el registro que el "COMITÉ" determine.

Artículo 11°. – CONFIDENCIALIDAD: El tratamiento de la denuncia deberá ser estrictamente confidencial, lo que se hará saber al denunciante en la primera

intervención del "COMITÉ", al tiempo que prestará su consentimiento y se comprometerá a no divulgar la información, conforme Anexo Único de este artículo.

Durante el acto de la ratificación de la denuncia, se procurará respetar la intimidad de la persona en cuyo resguardo se la recibe, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos y para adoptar medidas de efecto inmediato. Sin perjuicio de ello se tomará nota cuando exponga espontáneamente.

Artículo 12°. - **INFORME del "COMITÉ":** Recibida la denuncia y oída la persona afectada, el "COMITÉ" evaluará el hecho denunciado.

A esos fines realizará un "INFORME" que será firmado por la mayoría del equipo interdisciplinario, detallando la normativa que protegen derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones.

Previo a la elaboración del INFORME, el "COMITÉ" deberá notificar fehacientemente a la persona que se le atribuya la comisión de alguno de los hechos enumerados en el artículo 3°, haciéndole saber el derecho a presentar descargo y ofrecer prueba que hagan a su derecho dentro del plazo de CINCO (5) días hábiles, mediante el acta de notificación que se aprueba como Anexo Único de este artículo. El descargo deberá ser presentado en forma escrita.

La notificación se efectuará mediante las formas establecidas en el ARTÍCULO 22° del Régimen de Personal. A tales efectos el "COMITÉ" deberá contar con correo electrónico institucional. El "COMITÉ" deberá llevar un registro de las/los integrantes que actuarán como notificadore/as, en el caso que la misma no se efectúe por correo electrónico.

Se podrá escuchar a la persona afectada tantas veces como ella lo solicite. Pero siempre se la escuchará sin que esté presente la persona denunciada. Se la escuchará, si así quisiera, antes de proponer las estrategias a seguir.

Artículo 13°. - **COMUNICACIÓN FORMAL A LA AUTORIDAD:** El "COMITÉ" informará de inmediato ante el Director del área/servicio de quien depende el presunto infractor, remitiéndole el "INFORME" producido, en el que constarán los antecedentes del caso y



082.2020

el DESCARGO presentado por el denunciado, si lo hubiera, a efectos que adopte las medidas que considere pertinentes. Todo ello con copia al Director Ejecutivo.

En el caso de los becarios, esta comunicación, se efectuará al área de Docencia, área ésta que deberá remitir las actuaciones al Director Ejecutivo, quien decidirá en caso de corresponder, el inicio del proceso disciplinario previsto en el Reglamento de Residentes aprobado por Resolución del Consejo de Administración N°363/2018, conforme lo dispuesto en el artículo siguiente.

En caso que la persona denunciada sea un Director del hospital el "COMITÉ" remitirá el "INFORME" al Director Ejecutivo, y si el denunciado fuese éste último remitirá dicho "INFORME" al Consejo de Administración quien deberá informar los pasos a seguir.

Si la denuncia fuese de algún miembro del Consejo, se constituirá una comisión ad hoc, integrada por los restantes miembros del Consejo y el Director Ejecutivo, y este "COMITÉ" notificará del "INFORME" producido a esa Comisión.

Cuando la persona denunciada sea personal visitante y/o terceros que presten servicios permanentes o temporales en las instalaciones edilicias del hospital, el "INFORME" será remitido al Director Ejecutivo.

Artículo 14°. - PROCEDIMIENTO DISCIPLINAR: Recibido el Informe producido por el "COMITÉ" conforme lo establecido en el artículo 13° del presente protocolo, el Director decidirá el inicio del proceso disciplinario establecido en el CAPITULO VII, del Régimen de Personal, artículos 8°, 9°, 10° y 11°, este último artículo en la medida que no se oponga a lo establecido en el presente protocolo, previa intervención del área de Asuntos Legales a fin de que determine el encuadre de los procedimientos establecidos en caso de corresponder, a requerimiento del Director del área y/o servicio involucrado.

El Director en su intervención merituará la sanción disciplinaria directa que corresponda, y remitirá con carácter previo a aplicar la misma, las actuaciones al área de Asuntos Legales, para su intervención competente.

Sin perjuicio de lo expuesto, si el "INFORME" producido por el "COMITÉ" incluye pedido de adopción de medidas urgentes, deberá exhortar al denunciado a cesar en la

comisión de las conductas atribuidas. De considerarlo necesario podrá solicitar fundadamente al Director Ejecutivo que disponga la suspensión preventiva conforme reglamentación vigente. El acto que lo disponga deberá estar fundado.

La notificación del "COMITÉ" de los hechos del artículo 3° del presente protocolo que se le atribuyan y el derecho de presentar descargo, conforme lo establecido por el artículo 12° del mismo, son presupuestos que deben cumplirse para aplicar el procedimiento de aplicación de sanción disciplinaria directa del citado artículo 11° del Reglamento de Personal, y en el caso de los becarios son presupuesto para aplicar el artículo 23° del Reglamento de Residentes, aprobado por Resolución del Consejo de Administración N°363/18.

Si resultare que los hechos ameritan la aplicación de la sanción disciplinaria de expulsión deberá propiciarse la aplicación de la misma, mediante sumario administrativo, conforme lo dispuesto por el procedimiento sumarial vigente, ello de conformidad a lo establecido en el artículo 10° y 11° del Reglamento de Personal vigente en el hospital.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento disciplinario del hospital, podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

Artículo 15.° – CONTINUIDAD DE CONTACTO ENTRE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS:

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, las autoridades del hospital resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de los miembros del "COMITÉ", la mejor vía para proteger a la/s persona/s denunciante/s, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral. Se deberá en estos casos convocar a los representantes gremiales de lo/as trabajadore/as.

Artículo 16°. – REGISTRO: El "COMITÉ" elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona


082.2020


consultante o denunciante en sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de las estrategias de intervención; e) 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 intervenciones 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 de género.

Asimismo, el "COMITÉ" elaborará una memoria anual y la elevará a la Dirección Ejecutiva para conocimiento.

Artículo 17°. – ACCIONES DE PREVENCIÓN Y PLAN DE CAPACITACIÓN: A los efectos de difundir los objetivos de este protocolo, el Hospital, se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación tendientes a la erradicación de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación sexual. Asimismo, incluirá en el plan de capacitación del hospital la temática, la que deberá además incluir los aspectos legales y de aplicación del presente protocolo, ello a través de las áreas de Docencia y Gestión Integral de Recursos Humanos.


HEC | Dr. Daniel González
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dr. Jonathan Korffino
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dra. Susana Fernández
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dra. Mariel M. Mussi
Presidenta
Consejo de Administración

082.2020

ANEXO UNICO DEL ARTICULO 10° inciso "c") del
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE
VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO
DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "EL CRUCE" NESTOR CARLOS
KIRCHNER "SAMIC"

Acta de Ratificación de Denuncia y/o de Reconocimiento de documentos N°

En el EXPEDIENTE/ASUNTO: Nro. /20.....

Caratulado:

Ante el "COMITÉ DE ACTUACION", localidad de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, comparece el/la Sr./Sra....., DNI....., que exhibe y retiene para sí, que dice tener..... años, ser soltero/a/casado/a empleado/a, argentino/a, y domiciliarse en la calle....., localidad de....., Provincia de Buenos Aires.

Denuncia la dirección de correo electrónico@..... que constituye como domicilio legal al que les serán enviadas las notificaciones, teniéndose por legítimas todas las comunicaciones allí realizadas. Una copia impresa de dichas comunicaciones electrónicas se agregará a las actuaciones como constancia, la que sustituirá toda otra forma de comunicación al domicilio real.

RATIFICA la presentación de fs..... a fs....., que se le exhibe, en el marco del **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "EL CRUCE" NESTOR CARLOS KIRCHNER "SAMIC"**.

Que reconoce las imágenes/documentos que se le exhiben de fs..... a fs., y que se agregan a la presente declaración, suscribiendo las mismas de conformidad.

Las partes presentes previa lectura firma/n de conformidad ratificando el contenido, y comprometen especialmente la confidencialidad de las circunstancias ocurridas y/o de la información conocida y/o provista en el desarrollo de su participación.

Ante mí, en la Ciudad de San Juan Bautista, localidad de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, siendo las..... horas, a los.... días del mes de..... de 20.....

Firma
Aclaración
DNI
Domicilio

Firma Integrante del "COMITÉ DE ACTUACION"

Nombre/Apellido

**Firma registrada en el Registro de firmas del
PROTOCOLO
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O
DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO**


HEC | Dr. Vanil González | Miembro | Consejo de Administración


HEC | Dr. Jonathan Konfino | Miembro | Consejo de Administración


HEC | Dra. Susana Fernández | Miembro | Consejo de Administración


HEC | Dra. Mabel M. Mussi | Presidenta | Consejo de Administración



ANEXO UNICO DEL ARTICULO °11 DEL PROTOCOLO DE ACTUACION INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO, del HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "EL CRUCE" DR. NESTOR CARLOS KIRCHNER "SAMIC" RESOLUCION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION N° / 2019

ACTA DE ENTREVISTA

En Florencio Varela, a los días del mes de de 20..... nos reunimos, por el "COMITÉ DE ACTUACION" con..... que se desempeña como como parte de una actuación en el marco de una consulta hacia este COMITÉ DE ACTUACION"

De acuerdo con lo conversado de manera privada y confidencial entre las partes, comprometiéndose a no divulgar la información que surja de la presente entrevista, acuerdan:

Firma
Aclaración
N° de DNI
De la Consultante

Firma y aclaracion integrantes del "COMITÉ DE ACTUACION" del PROTOCOLO INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO:

HEC | | Dr. Daniel Gorzález
Membro Consejo de Administración

HEC | | Dr. Jonathan Korffino
Membro Consejo de Administración

HEC | | Dr. Susana Fernández
Membro Consejo de Administración

HEC | | Dra. Mariel M. Mussi
Presidencia Consejo de Administración

082.2020

Florencio Varela,de de

ANEXO UNICO DEL ARTICULO 12º del

PROTOCOLO DE ACTUACION INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "EL CRUCE" SAMIC.

ACTA DE NOTIFICACION

APELLIDO Y NOMBRE DENUNCIADO

TIPO Y N° DNI:

COMPLETAR, MARCAR CON X Y TACHAR SEGUN CORRESPONDA

LEGAJO N°:

AREA/ SERVICIO EN EL QUE REVISTE:

PUESTO EN EL QUE SE DESEMPEÑA:

MODALIDAD DE CONTRATACION:

HORARIO DE PRESTACION DE SERVICIO:

Visitante (actividad institucional)

Terceros (que presenten servicios permanentes o temporales)

OTROS:

FECHA ___/___/___

SE NOTIFICA ACTA DE RATIFICACION de Denuncia y/o de Reconocimiento de documentos N°xxx de fecha xx/xx/xx, que obra en fs.xxxxx del EXPEDIENTE/ASUNTO: Nro...../20....., y que se acompaña en copia certificada. Caratulado:

....."

[Handwritten signature and initials in blue ink on the left margin]

PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO, DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "EL CRUCE" DR. CARLOS NESTOR KIRCHNER "SAMIC".

Artículo 10°.- PROCEDIMIENTO: a) La persona consultante podrá denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. El "COMITÉ" podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por correo electrónico, la persona consultante podrá solicitar una nueva entrevista presencial para lo cual el "COMITÉ" deberá señalar día y hora de la entrevista, en un plazo de diez (10) días corridos posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en el espacio físico destinado a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. b) Sobre todo, lo actuado, sea electrónicamente o personalmente, el "COMITÉ" llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, el "COMITÉ", de acuerdo al contexto y la evaluación, podrá optar por: 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; 2) Hacer seguimiento y asesorar denuncia; 3) Acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante. c).- Se dará comienzo al procedimiento de este protocolo, establecido en el artículo 12° del presente, una vez que se ratifique mediante acta escrita y firmada por la persona que realizó la denuncia, conforme Anexo Único de este artículo. A esos efectos el "COMITÉ" designará el o los miembros que se encargarán de recibir la ratificación de las denuncias, debiendo registrarse su firma en el registro que el "COMITÉ" determine.-----

Artículo 12°.- INFORME del "COMITÉ": Recibida la denuncia y oída la persona afectada, el "COMITÉ" evaluará el hecho denunciado. A esos fines realizará un "INFORME" que será firmado por la mayoría del equipo interdisciplinario, detallando la normativa que protegen derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones. Previo a la elaboración del INFORME, el "COMITÉ" **deberá notificar fehacientemente a la persona que se le atribuya la comisión de alguno de los hechos enumerados en el artículo 3°, haciéndole saber el derecho a presentar descargo y ofrecer prueba que hagan a su derecho dentro del plazo de 5 (CINCO) días hábiles,** mediante el acta de notificación

082.2020

que se aprueba como Anexo Único de este artículo. El descargo deberá ser presentado en forma escrita. La notificación se efectuará mediante las formas establecidas en el ARTÍCULO 22° del Régimen de Personal. A tales efectos el "COMITÉ" deberá contar con correo electrónico institucional. El "COMITÉ" deberá llevar un registro de las/los integrantes que actuarán como notificadore/as, en el caso que la misma no se efectuó por correo electrónico. Se podrá escuchar a la persona afectada tantas veces como ella lo solicite. Pero siempre se la escuchara sin que esté presente la persona denunciada. Se la escuchará, si así quisiera, antes de proponer las estrategias a seguir. -----

Artículo 13°.- COMUNICACIÓN FORMAL A LA AUTORIDAD: El "COMITÉ" informará de inmediato ante el Director del área/servicio de quien depende el presunto infractor, remitiéndole el "INFORME" producido, en el que constarán los antecedentes del caso y el DESCARGO presentado por el denunciado, si lo hubiera, a efectos que adopte las medidas que considere pertinentes. Todo ello con copia al Director Ejecutivo. En el caso de los becarios, esta comunicación, se efectuará al Área de Docencia, área ésta que deberá remitir las actuaciones al Director Ejecutivo, quien decidirá en caso de corresponder, el inicio del proceso disciplinario previsto en el Reglamento de Residentes aprobado por Resolución del Consejo de Administración N°363/2018, conforme lo dispuesto en el artículo siguiente. En caso que la persona denunciada sea un Director del hospital el "COMITÉ" remitirá el "INFORME" al Director/a Ejecutivo, y si el denunciado fuese éste último remitirá dicho "INFORME" al Consejo de Administración quien deberá informar los pasos a seguir. Si la denuncia fuese de algún miembro del Consejo, se constituirá una comisión ad hoc, integrada por los restantes miembros del Consejo y el Director Ejecutivo, y este "COMITÉ" notificará del "INFORME" producido a esa Comisión. Cuando la persona denunciada sea personal visitante y/o terceros que presten servicios permanentes o temporales en las instalaciones edilicias del hospital, el "INFORME" será remitido al Director Ejecutivo. -----

Artículo 14°.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINAR: Recibido el Informe producido por el "COMITÉ" conforme lo establecido en el artículo 13° del presente protocolo, en caso de corresponder, el Director decidirá el inicio del proceso disciplinario establecido en el CAPITULO VII, del Régimen de Personal, artículos 8°, 9°, 10° y 11°, este último artículo en la medida que no se oponga a lo establecido en el presente protocolo, previa intervención del área de Asuntos Legales a fin de que determine el encuadre de los procedimientos

establecidos en caso de corresponder, a requerimiento del Director del área y/o servicio involucrado. El Director en su intervención merituará la sanción disciplinaria directa que corresponda, y remitirá con carácter previo a aplicar la misma, las actuaciones al área de Asuntos Legales, para su intervención competente. Sin perjuicio de lo expuesto, si el "INFORME" producido por el "COMITÉ" incluye pedido de adopción de medidas urgentes, deberá exhortar al denunciado a cesar en la comisión de las conductas atribuidas. De considerarlo necesario podrá solicitar fundadamente al Director Ejecutivo que disponga la suspensión preventiva conforme reglamentación vigente. El acto que lo disponga deberá estar fundado. La notificación del "COMITÉ" de los hechos del artículo 3° del presente protocolo que se le atribuyan y el derecho de presentar descargo, conforme lo establecido por el artículo 12° del mismo, son presupuestos que deben cumplirse para aplicar el procedimiento de aplicación de sanción disciplinaria directa del citado artículo 11° del Reglamento de Personal, y en el caso de los becarios son presupuesto para aplicar el artículo 23° del Reglamento de Residentes, aprobado por Resolución del Consejo de Administración N°363/18. Si resultare que los hechos ameritan la aplicación de la sanción disciplinaria de expulsión deberá propiciarse la aplicación de la misma, mediante sumario administrativo, conforme lo dispuesto por el procedimiento sumarial vigente, ello de conformidad a lo establecido en el artículo 10° y 11° del Reglamento de Personal vigente en el hospital. Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento disciplinario del hospital, podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

Régimen de Personal aprobado por Anexo I de Resolución Consejo de Administración N° 370/2013, subsiguientes y modificatorias. ARTÍCULO 10°.-TIPOS DE SANCIONES: Este régimen prevé la aplicación de los siguientes tipos de sanciones. a) **APERCIBIMIENTO:** Se aplicará a toda transgresión menor a lo establecido en los artículos 6° y 7°, a las resoluciones o directivas emanadas del Consejo de Administración, Dirección Ejecutiva, Direcciones y de los demás superiores jerárquicos, o a las normas impuestas por los usos y costumbres hospitalarios. b) **SUSPENSION:** hasta treinta (30) días. Será aplicada en los casos de incumplimiento de los deberes y prohibiciones establecidos en los artículos 6° y 7°, a las resoluciones o directivas emanadas del Consejo de Administración, Dirección Ejecutiva, Direcciones y de los demás superiores jerárquicos, o a las normas

082.2020

impuestas por los usos y costumbres hospitalarios, siempre que la importancia de la falta no fuere merecedora de una sanción mayor... c) **EXPULSION:** Será aplicada en los casos de incumplimiento de los deberes y prohibiciones establecidos en los artículos 6º y 7º, a las resoluciones o directivas emanadas del Consejo de Administración, Dirección Ejecutiva, Direcciones y de los demás superiores jerárquicos, o a las normas impuestas por los usos y costumbres hospitalarios, cuando por la magnitud y gravedad de la falta no consienta la continuidad de la relación laboral. Esta sanción disciplinaria será aplicada por el Consejo de Administración mediante resolución fundada que limite la designación del sancionado, previo sumario ordenado por la Dirección Ejecutiva. -----

En lo que resulte aplicable "ARTICULO 11º. DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN

DE SANCION DIRECTA. - Las sanciones dispuestas deberán ser contemporáneas a la falta cometida. Con carácter previo a la aplicación de las sanciones disciplinarias de **APERCEBIMIENTO Y SUSPENSIÓN** el área de Gestión Integral de Recursos Humanos notificará fehacientemente al empleado la falta cometida, la norma transgredida y el derecho a presentar descargo y ofrecer las pruebas que hagan a su derecho **en el plazo de cinco (5) días hábiles**, mediante el formulario que aprobará el Director Ejecutivo en la reglamentación y que confeccionará el jefe de área/ servicio o Director requirente. Cuando la falta cometida se refiera a inasistencias injustificadas y falta de puntualidad al servicio, la notificación deberá efectuarla el **Jefe de Servicio/Área o director** correspondiente mediante el formulario que aprobara el Director Ejecutivo en la reglamentación y que le remita a tal efecto e área de Gestión Integral de Recursos Humanos. Efectuada la notificación las actuaciones serán remitidas al Área de Gestión Integral de Recursos Humanos. El descargo deberá ser presentado en forma escrita ante el área de Gestión Integral de Recursos Humanos, y será remitido inmediatamente a la autoridad requirente de la sanción, cumplida la autoridad su intervención remitirá las actuaciones al área de Gestión Integral de Recursos Humanos, para que esta última elabore informe circunstanciado y remita las actuaciones al área de legales, para su intervención competente, ello con carácter previo a intervención de la autoridad que en definitiva deba resolver la sanción a aplicar. La sanción disciplinaria dispuesta deberá indicar falta cometida y en su caso indicar el plazo de duración. La sanción dispuesta será **IRRECURRENTE** y deberá ser notificada fehacientemente al empleado por el área de Gestión Integral de Recursos Humanos. La misma se hará constar como antecedente en el

legajo personal del empleado. La sanción de suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes y deberá hacerse efectiva en días corridos, debiendo computarse la misma a partir del primer día hábil siguiente al de su notificación. -----

ARTICULO 22°: DE LAS NOTIFICACIONES: Todas las notificaciones que el hospital efectué al empleado podrán realizarse válidamente por cualquiera de los siguientes medios, indistintamente: **a-** Por acceso directo de la parte interesada, su apoderado o representante legal al expediente, **b-** Por presentación espontánea de la parte interesada, su apoderado o representante legal, de la que resulten estar en conocimiento del acto respectivo, **d-** Por carta documento, **e-** Por otros medios habilitados por las empresas que brinden el servicio de correo postal, **f-** Por correo electrónico.-----

Firma y aclaración del denunciado


Fecha:----/----/-----


Corresponde si la notificación se efectúa por inciso a) o b) del artículo 22° Régimen de Personal de hospital.


Firma, aclaración del responsable notificador del "COMITÉ DE ACTUACION" del PROTOCOLO DE ACTUACION INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "EL CRUCE" SAMIC Y correo electrónico del "COMITÉ"

Corresponde consignar correo electrónico si la notificación se efectúa por inciso f) del artículo 22° Régimen de Personal de hospital.


HEC | Dr. Daniel González
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dr. Jonathan Korfino
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dr. Susana Fernández
Miembro
Consejo de Administración


HEC | Dr. Mariel M. Mussi
Presidenta
Consejo de Administración