

B. Violencia

La organización internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud definen a la violencia externa en el lugar de tareas como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma; se entiende como “consecuencia directa” un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable”.

La violencia externa en el lugar de trabajo no es un problema individual ni aislado, es un problema estructural y estratégico con raíces en factores sociales, económicos, organizacionales y culturales. Sus consecuencias repercuten de forma negativa en la salud física, psicológica y social y en el entorno laboral y social del trabajador, devaluando la prestación del servicio público. Al igual que los son, otro tipo de riesgos, la violencia externa debe ser considerada e incorporada en los programas preventivos, y ha de contar con la implicación y el compromiso de todos, dirección, trabajadores/as y sus representantes.

¹ REFERENCIAS.

A- Manual prevención y procedimientos contra la violencia hacia el equipo de salud. Sociedad Argentina de Pediatría. 2012.

B- Programa conjunto sobre violencia laboral en el sector salud. (OIT-OMS-CIE- ISP) Ginebra 2002.

C- Protocolo de actuación ante la violencia externa en el lugar de trabajo del personal de la administración pública de Aragón. España 2014.

Recomendación ante una situación de violencia externa

1. Mantener la calma y tratar de no permanecer solo/a en la contención de la situación. NO responder a las agresiones o provocaciones verbales.
2. Mantener una adecuada distancia de seguridad con el/la posible agresor/a.
3. Presionar el Botón Antipánico en caso de ser posible y colocarse cerca de la salida más próxima.
4. Interrumpir la actividad hasta tanto la situación se encuentre controlada.
5. Llamar a la guardia policial, que debe estar presente en todo momento, para que tome intervención ante cualquier situación de violencia. Este requerimiento puede procurarse directamente o, por interpósita persona.
6. Avisar inmediatamente al superior jerárquico a cargo del servicio de turno.

El superior jerárquico debe:

1. Implementar las acciones necesarias para restablecer el funcionamiento del servicio y/o la guardia..
2. Informar del hecho a la Dirección Ejecutiva, en forma inmediata a la ocurrencia del mismo.
3. Arbitrar los medios correspondientes para que el/la agredido/a obtenga la asistencia médica necesaria.
4. Indicar que sea confeccionado el informe médico, así como el parte de lesiones si correspondiere.
5. Asegurar que la ART sea notificada.



Protocolo de acción en situaciones de violencia en el ámbito de la salud pública

En base al acta compromiso firmada por el Ministerio de Salud de la Prov. de Bs. As. y los sindicatos, entre ellos UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación), Agrupación Médica, FEMEBA y FEMECON se decidió continuar y fortalecer la mesa intersectorial “Por Hospitales Libres de Violencia”, con el objeto de aunar esfuerzos y tomar decisiones por consenso, mediante la intervención, reducción y erradicación de todo hecho de violencia en el ámbito sanitario, en cualquiera de sus manifestaciones, tanto interna como externa.

Ministerio de Salud



Secretaría de Igualdad
DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO
e-mail: igualdad@upcnba.org



CPVL Centro de prevención, contención
y abordaje de la violencia laboral

La Coordinación de esta mesa está a cargo de la Subsecretaria de Atención de la Salud de las Personas, Dra. Evelina Chapman y de la Directora Provincial de Salud Comunitaria, Entornos Saludables y No Violentos, Dra. Carmen Adelina Storani.

La mesa de diálogo decide que la modalidad de trabajo consiste en cuatro ejes: prevención, asesoramiento, recomendaciones e intervención.

En este sentido fija un protocolo de acción en situación de violencia en el ámbito de la salud pública.



A. Violencia Laboral

El Art. 2 de la Ley 13.168 define a la violencia laboral como: "... el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social."

Ante una posible situación de violencia o agresiones hacia los/as trabajadores/as, los pasos a seguir serán los siguientes.

1. El/la trabajador/a dejará constancia en el área de personal de lo sucedido.
2. El/la trabajador/a podrá denunciar ante el director del hospital, su delegado gremial o como última instancia ante la Mesa de Consenso por Hospitales Libres de Violencia, que funciona en Sede Central, los hechos de violencia laboral de los que fuera víctima.
3. La dirección del hospital, el ámbito gremial y la Mesa abordarán el tema con absoluta confidencialidad, respeto hacia la víctima del hecho, resguardando su identidad si la misma no desea que se haga pública. Asimismo se garantizará la misma protección a los testigos del hecho.

Trámites posteriores a la agresión o violencia laboral

1. El/la director/a o autoridad máxima del establecimiento, ante situaciones de violencia deberá ponerse a cargo de la situación, a través del acompañamiento y la asistencia de los damnificados.
2. El/la director/a del establecimiento podrá, si el trabajador/a así lo requiere, recibirlo en forma inmediata. Si lo desea podrá estar acompañado de su representante gremial. Las partes deberán acordar el abordaje del mismo en un marco de cordialidad, respeto y armonía, digno de la situación planteada.
3. El/la directora/a o autoridad máxima deberá identificar la situación y acompañar las pruebas que estén a su alcance para aclarar el hecho.
4. El/la Director/a del establecimiento, la mesa de diálogo y/o autoridades del propio Ministerio, buscarán una posible solución al conflicto planteado con cualquier forma que consideren adecuada o necesaria para la resolución del mismo.
5. De no encontrarse una solución en el punto anterior, se deberá presentar una denuncia. Para cada denuncia que se formule se instruirá un sumario.
6. El/la director/a deberá en el plazo de 72 horas elevar a la Dirección Provincial de Hospitales la denuncia.