

GUÍA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO







La alianza estratégica entre la Secretaría de Minería de la Nación y WIM Argentina es el resultado de esfuerzos conjuntos para profundizar el camino hacia la inclusión y equidad de género en la Industria minera.

Desde ambas partes trabajamos fuertemente para abordar la desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo formal, a la permanencia y la consolidación de ambientes de trabajo libres de violencia, seguros e inclusivos.

Sabemos que incorporar políticas con perspectiva de género, tanto en el sector público como privado, significa responsabilizarse de las desigualdades estructurales que se han perdurado en el tiempo.

En la Argentina, la actividad minera cumple un rol de gran importancia en las economías regionales al crear empleo formal de altos salarios y potenciar el desarrollo local y la calidad de vida de las comunidades. No obstante la minería ha sido históricamente un ámbito masculinizado y, aún cuando los porcentajes de participación de las trabajadoras crecen lentamente, resta un extenso camino por recorrer.

Actualmente, vivimos en un contexto de transformación y cambio de paradigma de materia de género a través de normativas y principios nacionales e internacionales. Sin embargo, los estereotipos y las situaciones de violencia que limitan las oportunidades en el sector, persisten.

Las empresas cumplen un rol fundamental en la industria y sus políticas internas en materia de género pueden generar transformaciones sustanciales que impactan a la sociedad en su totalidad.

En este sentido, la articulación entre el Estado, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos habilita la profundización de un nuevo paradigma de igualdad, inclusión y equidad en la minería.

Las situaciones de violencia por motivos de género nunca deben ser leídas como temas individuales, sino que se tratan de problemáticas de orden público y político para toda la sociedad.

Nuestro propósito es visibilizar las buenas prácticas y alentar a las empresas mineras a comprometerse e imitar acciones positivas que acorten las brechas que carga la actividad desde sus orígenes.

Esperamos que esta guía de prevención y actuación ante violencias por motivos de género, elaborado, por asesoras expertas de WIM Argentina y la Unidad Asesora de Políticas de Género de la Secretaría de Minería de la Nación, se convierta en una herramienta fundamental de inspiración y construcción de ambientes libres de violencia teniendo en cuenta las condiciones y contextos geográficos, culturales y sociales donde se desempeñan las tareas mineras.

Dra. Maria Fernanda ÁVILA

Secretaria de Minería de la Nación Ministerio de Economía Lic. Maria Eugenia SAMPALIONE
Presidenta de la Comisión Directiva
Women in Mining Argentina





Karina Viñas

Es Médica egresada de la Universidad Fundación Barceló. Diplomada en Gestión Sanitaria (Universidad Avellaneda) Diplomada Salud Indígena y Multicultural (UNJU) Posee también el título de Abogada egresada en el campo de las ciencias sociales en la Universidad empresarial Siglo 21. Especialista Género. Diplomada en Derechos Humanos de las mujeres (Universidad Austral)- Ética Aplicada, Ética de la investigación, Mediación de conflictos socio ambientales (Universidad Chile) y Políticas Públicas para América Latina entre otras. Es Directora Ejecutiva del Centro de Integración de Estudios de Géneros (CINEG) y Velasco Group Consultora en materia minera, ambiental y social LR. Autora del Provecto Ley Protocolo de Acción para casos de VRG trabajadoras del Estado Provincial LR (Ley 10.057) Autora del Proyecto de Ley Adhesión Pcia LR Ley Nacional 27.499 Ley Micaela (Ley 10.174) Autora del Proyecto Ley Martina (Ley 10.372). Asesora WIM y Referente WIM La Rioja.

María Alejandra Jerez

Licenciada en Psicología egresada de la facultad Nacional de Córdoba. Especializada en el área de Psicología Laboral (UBP) Acompañantes Comunitarios Contra la violencia de Género. Diplomada Salud Indígena y Multicultural (UNJU) Formación en Sexología. Participó como integrante de la cátedra de Introducción a la Sexología y Psicología Social en la Universidad Nacional de Córdoba. Creación y capacitación de grupo de trabajo, emprendedores en el área de electrónica. Asociada a Magistralis Consultores. Especializada en Configuraciones Sistémicas. Psicóloga clínica, especializada en adolescencia y adultos desde una perspectiva sistémica familiar. Asesora WIM y Referente en Córdoba.

Asistencia y edición de contenido Florencia Aguilar y Lucía Peyrano - Unidad Asesora de Políticas de Género de la Secretaría de Minería de la Nación



- **1-** Fundamentos.
- 2- Objetivo general del protocolo.
- 3- Objetivos específicos.
- 4- Alcance.
- 5- Marco Normativo.
- 6- Creación de Equipo de Abordaje Interdisciplinario
- 7- Roles y Responsabilidades dentro de la empresa
- 8- Definiciones
- 9- Principios rectores de actuación.
- 10- Faltas.
- 11- Agravantes.
- 12- Sanciones.
- 13- Comunicación de situaciones, denuncias y notificaciones.
- **14-** Procedimiento del Protocolo de actuación frente a denuncias o comunicaciones de situaciones de violencia por razones de géneros.
- 15- Licencia por violencia de género.
- 16- Actualización del protocolo.

ANEXOS

- 1- Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad para situación de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico
- 2- Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad para situación de violencia por razones de género en el ámbito laboral.
- 3- Convenio de confidencialidad Equipo de Abordaje Interdisciplinario

01

FUNDAMENTOS





FUNDAMENTOS

La prevención de todo tipo de violencias porrazones de géneros se enmarca en los propositos de **WOMEN IN MINING ARGENTINA (en adelante WIM ARGENTINA)** como política de género, diversidad, equidad e igualdad para generar mejores condiciones y ambientes de trabajo, seguros, confortables y libres de todo tipo de violencias.

Este guía cuenta con el apoyo técnico de la **Unidad Asesora de Políticas de la Secretaría de Minería de la Nación (en adelante UAPG)**, con la que trabajamos articuladamente para potenciar el camino hacia la igualdad y equidad de género en la minería.

Asimismo, nuestra Organización adhiere de manera voluntaria a la Ley Nacional Micaela¹ N.º 27499 para capacitar a los trabajadores y las trabajadoras en prevención de violencia de género y comunicación no sexista, como compromiso concreto para prevenir, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en el ámbito de la organización, cumpliendo con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) para la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

Dentro de los ODS, tomaremos como eje principal, en este protocolo, el número 5 que comprende "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas". De la misma manera, trabajaremos los objetivos 16 y 17 como líneas de acción para alcanzar el fin anteriormente mencionado. El objetivo 16 consiste en "promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles", mientras que el 17 trabaja para "fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible"

Además, damos cumplimiento a lo recomendado por la OIT en el Convenio N.º 190 y su Recomendación N.º 206 como agenda transformadora de género en los ámbitos públicos, privados y de la sociedad civil.

Esta guía fue elaborado y pensado para su puesta en práctica de manera minuciosa, teniendo en cuenta las condiciones y contextos geográficos, culturales y sociales donde se desempeñan las tareas mineras. Prevé la correcta de la norma, y el cumplimiento del debido proceso y diligencia como pilar fundamental de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y como hoja de ruta base para nuestras empresas miembro.

El **enfoque interseccional** que tiene la presente guía nos permite considerar las diversas variables que refuerzan las violencias y que implican una multiplicación de las desigualdades tales como: edad, clase social, etnia, orientación sexoafectiva, identidad de género, estado migratorio, formación educativa, trayectoria laboral a comunidades originarias u otras poblaciones históricamente vulneradas.

Estas asimetrías impactan de modo diferencial en el mercado laboral, las relaciones de trabajo y la cultura organizacional, generando crisis institucionales que son evitables. Por ese motivo, se ha estructurado esta guía para dar tratamiento específico a las situaciones de violencia por motivos de género, poniendo a disposición las medidas de protección y resguardo pertinentes para este tipo de situaciones.

Se propone un **abordaje integral** de las situaciones de violencia, que brinde herramientas para conmover, deconstruir y transformar los patrones culturales que moldean los estereotipos, las identidades y las relaciones que reproducen las desigualdades. Este abordaje no solo tiene un impacto favorable y directo en la empresa sino también en la comunidad donde se lleve adelante cualquier proyecto. Su implementación abrirá canales de diálogo y acciones de trabajo concreto que ayudarán a consolidar los vínculos.

Esta guía es una apuesta a instalar en el ámbito laboral, y más allá de el, **una sociedad más justa con una perspectiva de derechos humanos**, que implica, entre otras cosas, visibilizar y direccionar las transformaciones de los patrones culturales y estructurales que sostienen las desigualdades por razones de género, en el mediano y largo plazo.

02

OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO





OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

WIM Argentina con el apoyo de **la Secretaría de Minería de la Nación**, tiene como objetivo establecer lineamientos que contribuyan a la formulación de protocolos específicos para prevenir y accionar ante situaciones de violencia por razones de género, mediante la promoción de condiciones de igualdad y equidad, con la responsabilidad y el abordaje profesional que dichas situaciones ameritan, para todas sus empresas miembro.

03

OBJĘTIVOS ESPECÍFICOS





OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Promover en **WIM ARGENTINA** y las empresas miembro que adhieran a este protocolo un ambiente libre de violencias de género y discriminación de cualquier tipo por razones de género u orientación sexual, fomentando la equidad y la igualdad de oportunidades,
- 2- Impulsar la creación de un **Equipo de Abordaje Interdisciplinario**, dentro de cada empresa, para la promoción, monitoreo y aplicación de la presente guía.
 - Estos equipos garantizan la confidencialidad y la no revictimización. En caso de no ser posible constituirlo de esta manera, se podrá recurrir a un equipo externo.
- **3-** Generar acciones preventivas, espacios de capacitación, reflexión y sensibilización con el fin de erradicar la discriminación y todas las formas de violencia.
- **4-** Definir la violencia por motivos de género de acuerdo a las leyes vigentes, en todos sus tipos y modalidades.
- **5-** Identificar la ausencia de igualdad de oportunidades laborales como forma de violencia de de género y vulneración de derechos.
- **6-** Garantizar la estabilidad laboral, acompañamiento y protección de las personas en situación de violencia de género en el ámbito laboral, desde el inicio de las acciones delimitadas en el presente protocolo.
- **7-** Brindar información sobre la existencia de las líneas de acción, a través de cartelería en espacios comunes de la empresa y/o mediante notificaciones formales a sus trabajadores y trabajadoras.
- **8-** Poner a disposición, a través del **Equipo de Abordaje Interdisciplinario**, espacios de escucha y canales de comunicación confiables, con el fin de que las personas vulneradas por una situación de violencia encuentren un ambiente favorable para comunicar y recibir la orientación, contención, asesoramiento, derivación y seguimiento pertinentes, conforme a la situación que atraviesan.
- **9-** Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo mediante indicadores específicos sobre violencia por motivos de género en el ámbito doméstico y laboral con el fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las ya existentes.

04

ALCANCE





ALCANCE

La presente guía es un instrumento de acción, prevención y protección destinado al abordaje de situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral y doméstico que involucra a personas que desempeñan sus funciones en **WIM ARGENTINA y las empresas miembro.**

Incluso, recomendamos que su alcance se extienda también se extienda a **las empresas proveedoras**, comunicando así el compromiso empresarial de la no violencia como condición indiscutible.

05

MARCO NORMATIVO





MARCO NORMATIVO

En nuestro país, la Constitución Nacional otorga a las normativas internacionales la jerarquía de ser constitucionales. Por ese motivo, y sumado a la vasta producción nacional en materia de derechos humanos, discriminación, violencia laboral y violencia por motivos de género, contamos con un extenso repertorio legal que enmarca los lineamientos de esta guía.

FUENTES JURÍDICAS

- Constitución Nacional de la República Argentina. Prescribe igualdad ante la ley, en sus Art. 16 y 75, incisos 19, 22 y 23 y en su Art. 75, inciso 22, otorga jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos allí enumerados, los cuales, a su vez, consagran el principio de igualdad y no discriminación en más de una oportunidad (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Art. 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 2, 7, 12, 21 y 26; Convención Americana sobre Derechos Humanos Art. 1, 11 y 24; Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, Art. 2, 3 y 26); Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Art. 1, 3.
- Declaración de principios y normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio número 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Ley N.º 17677; Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Ley N.º 27580; Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW (por sus siglas en inglés).
- Protocolo Facultativo de la CEDAW
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer / Convención de Belém do Pará.
- Principios de Yogyakarta sobre aplicación de legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género.
- Código Penal argentino. Delitos contra la integridad sexual. Delitos informáticos.
- Ley Nacional N.º 26 485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen relaciones interpersonales.
- Decreto N.º 1011/10 | Reglamentación de la Ley N.º 26485
- Ley Nacional N.°25087de Delitos Contra La Integridad Sexual
- Ley N.º 20744 de Contrato de Trabajo
- Ley Nacional N.º 26743 de Identidad de Género
- Decreto N.º 721/2020 -Cupo Laboral y Ley N.º 27636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana -Lohana Berkins".
- Ley Nacional N.º 26 150 de Educación Sexual Integral
- Ley Nacional N.º 26 618 de Matrimonio igualitario
- Ley Nacional N.º 27 499 Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado
- Ley Nacional N.º 25 326 de Protección de Datos personales.

06

EQUIPO DE ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO





EQUIPO DE ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO

Esta guía impulsa la creación de un **Equipo de Abordaje Interdisciplinario**, como servicio consultor especializado en materia de género, constituido por un número impar de integrantes, conformado por un mínimo de tres (3) personas y un máximo de cinco (5).

Puede estar integrado por personal de planta de la empresa o tercerizado siempre garantizando los principios de neutralidad, confidencialidad y profesionalismo para el abordaje de los casos. Quienes lo integren deberán contar con formación en perspectiva de género y capacitación continua para una correcta aplicación del protocolo y una toma de decisiones basada en la conceptualización teórica y argumentada.

07

ROLES Y RESPONSABILIDADES DENTRO DE LA EMPRESA





ROLES Y RESPONSABILIDADES DENTRO DE LA EMPRESA

a. Cargos directivos y responsables de área

Las personas que poseen cargos directivos tienen la responsabilidad de comprender y cumplir con los lineamientos de la presente guía y de asegurarse de que sus equipos de trabajo lo conozcan y también lo cumplan.

Deben mantener líneas de comunicación abiertas y permitir a las personas que trabajan en sus equipos que acudan al canal de recepción formal para expresar sus preocupaciones sobre posibles situaciones de violencia por motivos de género tanto en el ámbito laboral como el doméstico, sin miedo a represalias.

Asimismo, deben reaccionar ante cualquier forma de violencia que llegue a su conocimiento, por información u observación. Esto incluye tomar medidas inmediatas con el objetivo de finalizar el comportamiento en cuestión e informar a través del canal de recepción formal.

Además de actuar de conformidad con la presente guía, las personas con cargos directivos y responsables de área también son responsables de establecer y mantener un entorno laboral exento de cualquier tipo de violencia.

b-Recursos humanos y relaciones laborales

Las áreas de recursos humanos y relaciones laborales son clave para constituir el **Equipo de Abordaje Interdisciplinario.** Desde allí se pueden proponer a las personas que lo integrarán.

Estas áreas serán las que articulen las acciones e intervenciones que se establezcan para cada caso de situación de violencia de género en el ámbito laboral, con asesoramiento del área de asuntos legales.

También serán las responsables de llevar un registro de dichas situaciones de manera anónima, con el fin de generar indicadores y un observatorio del ambiente laboral.

A su vez, serán las áreas encargadas de implementar las acciones preventivas de las violencias por razones de género. Todas las personas involucradas en estas tareas deberán regirse bajo los principios de confidencialidad.

08

DEFINICIONES





DEFINICIONES

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género de una persona es el resultado de la construcción social e histórica de representaciones, atribuciones y valoraciones diferenciadas según el sexo asignado al nacer.

Estas desigualdades enarboladas sobre diferencias biologicistas regulan los comportamientos, limitan las oportunidades y establecen una división sexual del trabajo2.

Las desigualdades de género se conforman a partir de mandatos atravesados por relaciones de poder en sus planos simbólicos, normativos e institucionales.

VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Esta guía se enmarca bajo las definiciones de los tipos y modalidades de violencia dispuestos en la Ley N.º 26 485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

La violencia laboral es "toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada.

La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores"4.

- Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter a la otra persona
- Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.
- Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.
- Puede ejercerse por acción u omisión.
- Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

De acuerdo a la Ley N.º 26 485, se entiende por violencia por motivos de género "toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como 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."

² La minería constuy e un ejemplo de una acvidad alt amente masculinizada, por razones históricas y culturales. Actualmente, el 11 % de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres, según el úlmo informe de la Dirección de Transparencia e Información Minera de la Secretaría de Minería https://www.argenna.gob.ar/sites/default/files/2023.06 empleo minero en argenna.pdf

DEFINICIONES

TIPOS DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26 845 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, se definen los siguientes tipos de violencia:

- a) Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- b) Psicológica: La que cause daño emocional, que rebaje su condición de trabajadora, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, cohesión verbal, exigencia de subordinación, chantaje, etc., que cause inconvenientes en su desarrollo profesional, y la modificación de condiciones laborales o salariales sin causas estrictamente de competencia laboral,

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios;
- c) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- d) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- e) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;
- f) asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar;
- g) sobrecargar de tareas a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de dichas tareas para forzarla al fracaso de los objetivos de las mismas;
- h) quitar tareas hasta dejar a la persona sin nada que hacer a pesar de haber trabajado para ella;
- i) juzgar de manera ofensiva su desempeño laboral;
- j) cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo, con ánimo de separar a la persona de su equipo de trabajo más cercano.
- k) bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento de esa persona;
- I) obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto;
- m) promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre otra persona.
- n) efectuar amenazas reiteradas de despido infundado;
- ñ) privar de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos, y o privar u obstaculizar el derecho de acceder a licencias existentes y aprobadas, o permisos para cuidados o acompañamiento de familiares directos.

³ Esta guía pretende también contemplar las situaciones de violencias que pueden vivir las personas de la comunidad LGBTIQ+ a pesar de que en la letra de la ley no se especifique. Esta se sancionó en el 2009, previo a la sanción de la Ley Nacional N.º 27 643 de Idendad de género.

⁴ Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social https://www_.argenna.gob.ar/trabajo/violencialaboral/violencia-laboral-derechos-y-trabajo-decente

DEFINICIONES

- **c) 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 intimidación⁵
- d) Violencia Económica: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer a través de limitar sus ingresos por su género.

Según el inciso d): la limitación o control de sus ingresos así como la percepción de un salario menor por igual tarea de un mismo lugar de de trabajo. Precarizar o limitar salarialmente a la mujer por sus tiempos u horarios será considerado dentro de esta categoría. Limitar el ascenso profesional de una mujer por esas condiciones se enmarcará dentro de la violencia económica.

e) Violencia Simbólica: Se enmarcará dentro de este tipo de violencia cuando a las mujeres mediante estereotipos de roles culturales, se les imponga en un espacio de trabajo la desigualdad con sus compañeros varones en cuanto a las

tareas que deberán realizar.

f) Violencia Institucional: Se considerarán todas aquellas acciones que retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades laborales que los hombres o que ejerzan los derechos previstos en la Ley N.º 26 485.

8C

⁵ Siempre se tendrán en cuenta los relatos de la persona vulnerada para iniciar la denuncia interna o externa y mientras tanto, se separará a la persona señalada como presunta agresora lejos de su radio de acción de poder. El objev o es preservar la inmidad y ac ompañar el proceso dentro de la empresa, siempre protegiendo a la persona bajo los principios de confidencialidad.

09

PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN





PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

A continuación, se detallarán las pautas básicas, esenciales y obligatorias que deben ser respetadas durante todo el proceso y por todas las personas intervinientes. Las ejecutará el **Equipo de Abordaje Interdisciplinario** con el fin de cumplir con el objetivo de abordar las situanes que se comuniquen, con la responsabilidad y el profesionalismo que estas ameritan.

- * En el Anexo "Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad", del presente protocolo, se adjunta el modelo de consentimiento de acuerdo a la modalidad de violencia que se trate que deberá ser firmado por las partes involucradas.
 - No revictimización Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos,
 la exposición pública de la persona vulnerada y los datos que permitan identificarla.
 - Ética. Consentimiento informado La persona vulnerada tiene el derecho a conocer los procedimientos que tendrán lugar durante todo el proceso y brindar su conformidad mediante la firma del consentimiento informado. Este instrumento cumple la doble función de notificación del procedimiento que se llevará a cabo y de conformidad por parte de la persona denunciante.
 - Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información por parte del Equipo de Abordaje Interdisciplinario. Toda documentación será remitida en forma impresa y en sobre cerrado, con una minuta identificada solo con el número de expediente interno y las siglas del nombre de la persona vulnerada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de de la persona señalada.
 - Imparcialidad Toda persona que intervenga en el proceso deberá abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad del asunto que se tratará.
 - Respeto por la identidad de género En todos los casos y en todas las instancias, las personas involucradas en las diferentes etapas del presente protocolo deberán dirigirse a la persona vulnerada respetando su identidad de género y su nombre de de pila, aun cuando éste sea distinto al consignado en su documento nacional de identidad, tanto en las entrevistas como en los registros elaborados, conforme a lo establecido en la Ley Nacional de Identidad de Género N.º 26743.
 - Derechos de la persona vulnerada La persona vulnerada tendrá el derecho a ser escuchada personalmente por el Equipo de Abordaje Interdisciplinario siempre que así lo requiera, teniéndo en cuenta su opinión en todos los casos.
 Serán garantizadas las medidas de protección en todo el procedimiento, como así también la información sobre el estado de este.
 - Sobre la persona señalada como presunta agresora Tendrá el derecho a ser escuchada personalmente por el Equipo de Abordaje Interdisciplinario, siempre que así lo requiera. Podrá realizar su descargo y conocer las instancias del proceso y el estado de la situación en la que fue involucrada. Podrá solicitar información en cualquier momento del procedimiento y recibir información sobre su estado, siempre que sea información relevante para su defensa y bajo la tutela del Equipo de Abordaje Interdisciplinario acerca de que información brindar.

PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

- Perspectiva de género e Interseccionalidad Se deberá considerar, en todas las instancias de abordaje las diversas variables que refuerzan las violencias y que implican una multiplicación de las opresiones tales como: edad, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas u otras poblaciones históricamente vulneradas.
- Transversalidad Implica identificar de manera específica y transversal las necesidades, violencias, desigualdades y la discriminación estructural e histórica que atraviesan las mujeres y la comunidad LGBTIQ+ en el abordaje de las situaciones de violencia por razones de género.

10

FALTAS





FALTAS

Se consideran faltas las siguientes situaciones:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios injuriosos u ofensivos contra la persona, sobre la apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida;
- Comentarios o bromas de naturaleza sexual, uso de imágenes o pósters que cosifiquen los cuerpos de otras personas en los lugares de trabajo;
- Ridiculizaciones, burlas, acciones discriminatorias;
- La no asignación de tareas, la imposición de tareas excesivas o imposibles de cumplir;
- Los gritos, insultos, entre otras.
- Amenazas:
- El destrato;
- La adopción de conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en los procedimientos evaluadores y sancionatorios, así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de denunciar o asegurar la impunidad de la persona agresora.
- La falta al deber de confidencialidad por parte de cualquier miembro de los equipos interventores en el proceso desde que se inicia la denuncia hasta que se cierra la misma.

El listado precedente resulta meramente enunciativo sin excluir otros supuestos.

LAS SIGUIENTES FALTAS SERÁN CALIFICADAS COMO GRAVES:

- El acoso sexual y el acoso sexista;
- El acoso psicológico;
- La agresión física o sexual.

AGRAVANTES





AGRAVANTES

Serán considerados agravantes:

- El abuso de posición jerárquica;
- Si la persona vulnerada es una persona con discapacidad;
- Antecedentes por violencia laboral y violencia por motivos de género.

12

SANCIONES





SANCIONES

Luego de un proceso de evaluación del panorama situacional y procedimiento expeditivo de este, podrán aplicarse las siguientes sanciones listadas:

- **1. Llamado de atención**: Advertencia verbal por medio de la cual se le hace saber a quien cometió la falta que ha incurrido en un acto de violencia por motivos de género en el ámbito laboral y que, en caso de reiterarse, podría desencadenar en una sanción MAYOR.
- **2. Apercibimiento escrito**: La sanción adquiere mayor formalidad y se notifica por escrito la falta en la que se ha incurrido y sus consecuencias.
- 3. Severo apercibimiento: Es el antecedente inmediato anterior a la suspensión disciplinaria.
- **4. Suspensión disciplinaria**: Consiste en eximir a la persona de concurrir al lugar de trabajo, con el consecuente descuento salarial. Esta se formalizará por escrito.
- **5. Despido con causa:** Es la sanción más grave e implica poner fin a la relación laboral sin goce de indemnización por despido y se formaliza por escrito.

Tanto el llamado de atención como el apercibimiento escrito serán aplicables ante las faltas que no sean evaluadas como graves, y pueden incluir la obligatoriedad de recibir capacitaciones y sensibilizaciones en materia de género y prevención de las violencias, de acuerdo a la particularidad de la situación.

En los casos que no representan faltas evaluadas como graves, nos orientamos a un abordaje no punitivista que busca sensibilizar a las personas y modificar progresivamente los patrones culturales que son la base de las violencias.

Asimismo, el severo apercibimiento, la suspensión y el despido con causa serán aplicables antes las faltas que sean consideradas por el Equipo de Abordaje Interdisciplinario como graves. Cabe aclarar que, si bien para el derecho laboral rige el principio de progresividad en la aplicación de sanciones, el Equipo de Abordaje Interdisciplinario podrá sugerir la aplicación directa de una sanción gravosa.

Al mismo tiempo, las sanciones referidas se aplicarán teniendo en cuenta la magnitud del daño causado en la persona vulnerada y los antecedentes de la persona señalada.

13

COMUNICACIÓN DE SITUACIONES, DENUNCIAS Y NOTIFICACIONES





COMUNICACIÓN DE SITUACIONES, DENUNCIAS Y NOTIFICACIONES

a. Canales facilitadores

Son todos aquellos canales por los que suelen realizarse consultas vinculadas a situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral o doméstico.

El Equipo de Abordaje Interdisciplinario, idealmente será el responsable de los canales facilitadores para dar a conocer y transmitir a la persona consultante la existencia y el funcionamiento del presente protocolo y arbitrar los medios necesarios para garantizar el acceso a las modalidades del canal de recepción formal.

Por tal motivo, las personas responsables de estos canales deben actuar conforme a los principios de confidencialidad y no revictimización, evitando que la persona comsultante realice un relato extensivo de la situación de violencia.

El rol fundamental de los canales facilitadores es el de acercar a la persona consultante al protocolo de actuación y orientarla para que pueda realizar la solicitud mediante el canal de recepción formal.

Oficiarán de canales facilitadores el **Equipo de Abordaje Interdisciplinario**, las áreas gerenciales, de recursos humanos, asuntos legales, salud y seguridad laboral y aquella que en el futuro se designe para tal fin.

b. Canal de recepción formal

Es la boca de ingreso de denuncias y comunicaciones de situaciones de violencia. Este canal está estipulado por esta guía y tiene la particularidad de ser monitoreado diariamente por una persona profesional e idónea, quien podrá integrar el equipo que evaluará la situación.

Consideramos este espacio como un eslabón de articulación clave que tendrá que ser tratado y atendido con la responsabilidad y urgencia que esto representa. Es aquí donde se comienza a poner en práctica el verdadero compromiso de la empresa y comienza el acompañamiento a las personas involucradas en el proceso.

Los canales de recepción formal serán mediante:

• Denuncia:

Se denominará **denuncia** a la acción que lleve adelante la persona vulnerada por una situación de violencia por motivos de género, por medio del canal de recepción formal establecido en los lineamientos de esta guía.

Se recomienda incluir en el relato, bajo principio de confidencialidad, una breve descripción de la situación de violencia, datos propios y de la persona señalada (nombre y apellido, gerencia/sector donde desempeña sus funciones, cargo jerárquico, etc.) bajo Declaración Jurada de sus dichos.

COMUNICACIÓN DE SITUACIONES, DENUNCIAS Y NOTIFICACIONES

• Comunicación de situación:

Se denominará comunicación de situación a los primeros acercamientos sobre situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral o doméstico que se realicen por medio del canal de recepción formal.

La comunicación de situación puede ser realizada por la persona vulnerada o por una tercera persona pero que posee conocimiento directo de esas situaciones de violencia.

En esta primera instancia, la comunicación de situación de violencia no tiene carácter de denuncia, ya que es la persona vulnerada quien, luego de recibida la información sobre los procedimientos establecidos en el protocolo, deberá dar consentimiento al inicio de acciones que den tratamiento a la situación.

En caso de ser presentada por una tercera persona en conocimiento de una situación de violencia motivos de género en el ámbito laboral, la persona responsable del canal de recepción formal se pondrá en contacto con la persona presuntamente vulnerada, se le hará saber que se ha tomado conocimiento de eventuales hechos que podrían estar afectándola y se le informará sobre la existencia de esta guía y sobre la posibilidad de realizar una entrevista. La confirmación por parte de la persona vulnerada puede dar lugar a una denuncia, conforme a su decisión, tal como se la conceptualizó anteriormente.

• Notificación de situación de violencia por motivos de género

Se denomina de esta manera a la acción que lleva adelante la persona vulnerada, en la que informa, por medio del canal de recepción formal, que se encuentra atravesando una situación de violencia por motivos de género.

14

PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO





1. Ingreso de una denuncia, comunicación de situación o notificación al canal de recepción formal

El protocolo de actuación se activa con la llegada de una denuncia, comunicación de situao notificación, mediante alguna de las modalidades de la vía de recepción formal.

Dicha denuncia será monitoreada por la persona o el equipo responsable del canal de recepción formal, quien tomará conocimiento de la solicitud ingresada y realizará un primer análisis y calificación de la situación, identificando si se trata de una denuncia o comunicación de situación de violencia por motivos de género en el ámbito laboral de una notificación de de situación de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico.

En este primer momento, la persona responsable del canal de recepción formal evaluará la la necesidad de tomar medidas de protección inmediatas si existieran riesgos de represalias o si existiera posible riesgo para la persona vulnerada o familiares, principalmente en en lo referente a situaciones de violencia en el ámbito doméstico, que requieran intervención urgente.

Estas medidas de protección podrán ser modificadas, suspendidas o ampliadas durante el tratamiento de la situación, una vez que se acrediten nuevos elementos que déban considerarse.

Específicamente para notificaciones de violencia degénero en el ámbito doméstico la persona, responsable del canal de recepción formal puede adoptar medidas de resguardo, que consisten en intervenciones específicas orientadas al cese de la situación de violencia que esté sufriendo la persona vulnerada, estableciendo recursos con los que pueda contar.

Estas medidas de carácter administrativas incluyen la flexibilidad horaria, la modificación del lugar de trabajo o la habilitación del teletrabajo, la licencia laboral por violencia de género en el ámbito doméstico entre otras.

El otorgamiento de estas medidas no requerirá, en ningún caso, la presentación de constancias de denuncias formales de organismos públicos.

Asimismo, la persona responsable del canal de recepción formal puede llevar adelante interven ciones en crisis, que son aquellas que se implementan ante situaciones de violencia de género en el ámbito doméstico o que se precipitan en el ámbito laboral o en el inmediato momento anterior, y que comprometen la vida, libertad, seguridad o integridad de la mujer o sus familiares, requiriendo intervención policial inmediata o comunicación a los órganos jurisdiccionales competentes.

En base al análisis realizado de la situación de violencia de género en el ámbito doméstico reportada, la persona responsable del canal de recepción formal realizará un breve informe que dará inicio al Legajo de Documentación en formato papel y procederá a articular con el programa de género la implementación de las medidas de resguardo, el asesoramiento, acompañamiento y seguimiento de la situación que fueron pertinentes.

Dicho legajo contendrá:

- Resumen de la notificación de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico.
- Modalidad de violencia
- Datos de la persona vulnerada, respetando su identidad de género (nombre, apellido, gerencia/sector donde desempeña sus funciones, cargo jerárquico, etc)
- Datos de la persona señalada.
- Medidas de resguardo (si las hubiera).
- Intervenciones en crisis (si las hubiera).

Una vez confeccionado el Legajo de Documentación, la persona responsable del canal de recepción formal informará a la persona vulnerada el procedimiento que se seguirá, de de acuerdo a lo establecido en esta guía, y ambas procederán a la firma del consentimiento informado y compromiso de confidencialidad.

2. Procedimiento de Evaluación

La etapa de evaluación la llevará adelante el **Equipo de Abordaje Interdisciplinario** que seguirá un procedimiento determinado conforme al tipo de solicitud formal.

a. Evaluación de comunicación de situación

En los casos en los que la solicitud ingresada sea una comunicación de situación, el Equipo de Abordaje Interdisciplinario recibirá el Legajo de Documentación correspondiente y procederá a la citación de la persona presuntamente vulnerada para mantener una entrevista presencial, a los fines de informarle que se ha tomado conocimiento de una situación que podría estar afectándola y que cuenta con el apoyo o contención para llevar a cabo la denuncia formal.

Si la persona presuntamente vulnerada no acepta la entrevista o desmiente la situación, se procederá a dar cierre al procedimiento, consignando la información en el Legajo de Documentación y notificando a recursos humanos y relaciones laborales que se ha recibido una comunicación de situación, informando únicamente el área desde donde procede.

Dicho aviso tiene carácter de "alerta" e indicador a efecto de planificar programas de capacitación, sensibilización y concientización en las áreas que corresponda.

En el caso de que la persona presuntamente vulnerada acepte la entrevista, ratifique los hechos y decida iniciar la denuncia con el Equipo de Abordaje Interdisciplinario, se recaratula el Legajo de Documentación como denuncia.

El relato de la persona vulnerada será registrado por escrito por el Equipo de Abordaje Interdisciplinario y firmado brindando conformidad.

b. Evaluación de la Denuncia

En los casos en que la solicitud ingresada sea calificada como una denuncia, el Equipo de Abordaje Interdisciplinario recibirá el Legajo de Documentación correspondiente y evaluará si resulta pertinente citar a la persona vulnerada bajo el principio de no revictimización. Se evita que la persona reviva aquella situación traumática donde quede nuevamente expuesta, con todo el costo emocional que esto implica.

En caso de que esta no acepte mantener una entrevista con el Equipo de Abordaje Interdisciplinario, quedará consignado en el informe y se procederá a continuar la evaluación con los elementos con los que se cuenta hasta el momento.

El Equipo de Abordaje Interdisciplinario también citará a la persona señalada, con quien mantendrá una entrevista, posibilitándole efectuar su descargo bajo Declaración Jurada de sus dichos sobre el hecho dando cumplimiento al debido proceso. En el caso de que la persona señalada no acepte mantener la entrevista, quedará consignado en el informe y se continuará con la evaluación del caso.

Los relatos de la persona vulnerada y de la persona señalada serán registrados por escrito, o por cualquier otro medio disponible, por el Equipo de Abordaje Interdisciplinario y firmado en conformidad. Ambas en carácter de Declaración Jurada.

Una vez llevadas a cabo de manera separada las entrevistas correspondientes, el Equipo de Abordaje Interdisciplinario deberá realizar una evaluación de riesgos, analizar las faltas come - tidas y dará inicio al procedimiento de evaluación de la situación de violencia.

Las entrevistas a la persona vulnerada y a la persona señalada como presuntamente agresora deberán realizarse siempre en forma separada, quedando expresamente prohibida cualquier acción de mediación, conciliación o careo entre ambas.

Posteriormente, el Equipo de Abordaje Interdisciplinario confeccionará un informe con las sugerencias que se deberán llevar a cabo para dar fin a la situación de violencia y prevenir situaciones futuras. Las sugerencias pueden incluir la aplicación de cualquiera de las sanciones estipuladas en el apartado "Sanciones", la obligatoriedad de recibir capacitaciones, o participar en programas de concientización o sensibilización, como así también la modificación de alguna condición de trabajo.

En el caso de que la persona señalada pertenezca a una Contratista, la citación o la sanción excede los alcances del presente protocolo, pero se procederá a la evaluación de la situación por parte el Equipo de Abordaje Interdisciplinario y se elevará una nota comunicando a la la contratista para que efectúe la intervención que corresponda. La nota será remitida a sobre cerrado por la gerencia de asuntos legales respetando los principios de confidencialidad.

Asimismo, dicha gerencia articulará con las áreas correspondientes a los fines de dejar registrada la falta para considerarlo en futuras contrataciones, en las que se contemplará la incorporación de cláusulas en los pliegos orientadas a la prevención y erradicación de las situaciones de violencia por motivos de género.

c. Evaluación en caso de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico

En los **casos de notificación de violenciade género en el ámbito doméstico, el Equipo de Abordaje Interdisciplinario** recibirá el Legajo de Documentación correspondiente y citará a la persona vulnerada .

La entrevista será realizada por una única persona miembro del **Equipo de Abordaje Interdisciplinario.** En esta instancia se privilegiará la escucha activa, que implica una posición empática y respetuosa que permite evaluar si se encuentra comprometida la seguridad e integridad psicofísica de la persona vulnerada en situación de violencia o la de su familia.

Asimismo, se pondrá especial atención en conocer si la persona vulnerada cuenta con redes de apoyo y contención, si cuenta con información confiable o si posee recursos para llevar adelante una posible denuncia o abandono del hogar si fuera necesario, etc.

Se procederá a brindar asesoramiento en cuestiones legales y acompañamiento psicológico si esultara pertinente. También se brindará información acerca de las medidas de resguardo de las que podrá disponer de acuerdo a las particularidades de su situación.

Estas pueden incluir la flexibilidad horaria, la modificación del lugar de trabajo o la habilitación del teletrabajo, asistencia económica por violencia de género o licencia laboral por violencia de género en el ámbito doméstico, etc.

Se pone especial énfasis en la escucha activa, ya que esta favorecerá la posibilidad de acompañar a la persona vulnerada si decide emprender el proceso denominado Ruta Crítica, el cual se inicia cuando ella puede comenzar a salir de la situación de violencia, tomando medidas legales.

Se trata de un proceso que se construye a partir de las decisiones y acciones que ejecute la persona vulnerada, como así también de las respuestas encontradas en su búsqueda de soluciones, cuando decide romper el silencio ante una situación de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico.

- 3. Seguimiento de implementación de intervenciones y cierre del caso
- a. Para el caso de comunicación de situación en donde la persona presuntamente vulnerada no acepta la entrevista con el Equipo de Abordaje Interdisciplinario o desmiente la situación, como se mencionó anteriormente, se procede a dar cierre al proceso, consignando en el Legajo de Documentación y comunicando tal situación al área de recursos humanos y relaciones laborales.
 - El fin de esta forma de "alerta" es el poder replanificar programas de capacitación, sensibilización y concientización en las áreas y según la temática que corresponda.
- b. **Para el casode denuncia**, el Equipo de Abordaje Interdisciplinario (recursos humanos y relaciones laborales y asuntos legales) deberán realizar reportes periódicos que den cuenta de la aplicación de las intervenciones decretadas, registrándose dichos reportes al Legajo Documentación correspondiente.)

Una vez que dichas áreas hayan articulado las acciones e intervenciones estipuladas en el acta de conformidad de resolución de situación, se procederá a informar el cumplimiento de dichas acciones a la persona responsable del canal de recepción formal, con el fin de que dé por cerrado el caso y asiente las implementaciones correspondientes.

a. Creación del Observatorio de casos de Violencia por razones de género

Tiene por objeto monitorear el ambiente laboral y planificar acciones preventivas que mantengan el ambiente de la organización, y las empresas miembros que incorporen los lineamientos de la p`resente guía.

WOMEN IN MINING ARGENTINA

15

LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO





LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Las personas vulneradas por distintos tipos de violencias de género tanto en el ámbito laboral como el doméstico tendrán derecho a solicitar una licencia.

Se reitera que el otorgamiento de esta licencia no requerirá, en ningún caso, la presentación de constancias de denuncias formales de organismos públicos.

Es importante que queden bien identificadas las causas del pedido de la licencia por una situación de violencia por motivos de género, donde se deben considerar todos los tipos de violencia definidos anteriormente.

El tiempo total de la licencia remunerada será de 10 días.

WOMEN IN MINING ARGENTINA

16

ACTUALIZACIÓN CONTINUA





ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Una vez implementado, el protocolo creado podrá ser revisado y actualizado con una frecuencia anual con el fin de alinearlo a mejores prácticas y mantenerlo en orden al marco normativo en materia de derechos humanos, género y diversidad.				

WOMEN IN MINING ARGENITINA

ANEXOS







1. CONSENTIMIENTO INFORMADO Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD PARA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

OPCIÓN 1 SI LA PERSONA DICE QUE SÍ SUFRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y BRINDA CONSENTIMIENTO PARA LA INTERVENCIÓN.

En la ciudad de a los días del mes de
del año yo, (nombre de la persona vulnerada)
vulnerada)
DNI confirmo de manera voluntaria
haber recibido por parte de (nombre de la persona Responsable del Canal de
Recepción Formal)
toda la información referente al acompañamiento, asesoramiento y medidas de resguardo de las que puedo disponer por estar atravesando una situación de violencia en el ambito doméstico y brindo mi consentimiento para dar inicio al abordaje por parte de personal idóneo. Por mi parte, yo (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal)
me comprometo a manejar con total discreción y confidencialidad la información a la que accedo durante el abordaje que se emprenderá, comprometiéndo - me a no divulgarla, publicarla, cederla, revelarla, directa o indirectamente, a cualquier persona ajena al proceso, excepto en los casos donde haya evidencia de riesgo de vida o ante el requerimiento de autoridades judiciales. La duración de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización del proceso el compromiso de confidencialidad.

Firma **Aclaración** DNI



1. CONSENTIMIENTO INFORMADO Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD PARA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO OPCIÓN 2 SI LA PERSONA DICE QUE SÍ SUFRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO PERO NO BRINDA CONSENTIMIENTO PARA LA INTERVENCIÓN.

En la ciudad de, a los días del mes de

•	o, (nombre de la persoi	•	
manera voluntaria hab del Canal de Recepo toda la información re resguardo de las que violencia de género o dar inicio al abordaje	legajo laboral per recibido por parte de ción Formal) eferente al acompañan e puedo disponer por e en el ámbito domestico	con	esponsable esponsable medidas de uación de niento para
que accedí mediant riesgo de vida o an Se le informa a la pe y acercarse a los C "Protocolo de Prevend La duración de las o	e la entrevista a la pers re el requerimiento de rsona que en cualquier anales de Recepció ción y Actuación contra bligaciones contenido	dad respecto de la informona vulnerada, excepto e autoridades judiciales. r momento podrá rever son Formal establecidos la violencia por razones de rioridad a la finalización de rioridad a la finalización de rona vulnerado es de rioridad a la finalización de rioridad a la finalización de rona vulnerado es de rioridad a la finalización de rioridad a la finalización de rona vulnerado es de rioridad a la finalización de rona vulnerado es de rioridad a la finalización de rona vulnerado es de rioridad	si existiese u decisión en el e género''. e carácter



2. CONSENTIMIENTO INFORMADO Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD PARA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

OPCIÓN 3 SI LA PERSONA VULNERADA DICE QUE NO SUFRE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y NO BRINDA CONSENTIMIENTO PARA LA INTERVENCIÓN

	a los yo, (nombre de la			
haber recibido po	legajo labor or parte de (nombr l)	e de la perso	na Responsabl	le del Canal de
toda la informa o medidas de reso una situación de Asimismo, niego e de género en el ó para llevar adela	ción referente al guardo de las que e violencia por razor star atravesando un ambito doméstico, y nte ningún abordaj canal de Recepció	acompañ puedo dispo nes de géner na situació por consec e. Por mi par	amiento, ase oner si estuvier o en el ámbito c n de violenci uencia, no brinc	soramiento y a atravesando doméstico. ia por motivo do conformidad
que accedí medi riesgo de vida o a trabajadora que e Canales de Recepo contra la violencio La duración de las	a mantener la confi ante la entrevista d inte el requerimiento en cualquier mome ción Formal establecid a por razones de gér s obligaciones conte en vigor con posterio	a la persona vo de autorida nto podrá rev dos en el "Proto nero". enidas en este	vulnerada, exc des judiciales. Se ver su decisión y ocolo de prevenci acuerdo es de co	epto si existiese e le informa a la acercarse a los ión e intervención arácter indefinido



2. CONSENTIMIENTO INFORMADO Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD PARA SITUACIÓN DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En la ciudad de
toda la información referente al procedimiento establecido en el "Protocolo de Prevención e intervención ante violencia por razones de género" y brindo mi consentimiento para que sea llevado adelante a partir de este momento, a los fines de dar fin a la situación de violencia por razones de género en el ámbito laboral por la que me encuentro afectada. Por mi parte, yo (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal
me comprometo a manejar con total discreción y confidencialidad la información a la que accedo durante el procedimiento establecido en el "Protocolo de Prevención e Intervención ante la violencia por razones de género", comprometiéndome a no divulgarla, publicarla, cederla, revelarla, directa o indirectamente, a cualquier persona ajena al proceso.
La duración de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y

mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización del proceso el compromiso de confidencialidad.



3. CONVENIO DE CONFIDENCIALIDAD EQUIPO DE ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO

equipo interdisciplinario para el abordaje las competencias conferidas por el Prot violencias por razones de género (en ade	ocolo de prevención y actuación ante
titular del DNI N.º:información que se conocerán y abordo actuación del Equipo de Abordaje Interobajo normas de confidencialidad.	arán, en el marco del funcionamiento y

En virtud de los servicios prestados en, en calidad de integrante del

Mediante la suscripción del presente instrumento, me comprometo a guardar la máxima reserva y secreto sobre la información confidencial a la que acceda, a no difundirla, cederla o comunicarla en todo o en parte a persona alguna, y a observar y adoptar las medidas de seguridad que con la debida diligencia se estimen prudentes para asegurar el secreto e integridad de la información confidencial.

A estos efectos, se entenderá como información confidencial todo dato e información que surja en el marco de las entrevistas y atención de personas consultantes e intervenciones que realice el Equipo de Abordaje Interdisciplinario, frente a situaciones de violencia de género, en el ámbito de las competencias asignadas en el PROTOCOLO, incluyendo, pero sin limitarse a:

- (i) Todo dato, información, y hechos que sean manifestados por ante el Equipo de Abordaje Interdisciplinario;
- (ii) Datos de filiación y demás datos personales de personas que se encuentren relacionadas con los hechos que exponga la persona vulnerada;
- (iii) Toda información o documentación que sean eventualmente aportadas por parte de las personas consultantes;
- (iv) Cualquier información referida al asesoramiento y orientación que fuera propiciado por parte del Equipo de Abordaje Interdisciplinario;
- (v) Toda información relacionada con evaluaciones del caso, informes de evaluación o actas que el Equipo de Abordaje Interdisciplinario realice durante o luego de la celebración de entrevistas;
- (vi) Todo dato o información relacionada con seguimientos de casos de violencia de género.

La obligación de confidencialidad contenida en este convenio seguirá en vigencia, aun cuando quien suscribe ya no forme más parte del Equipo de Abordaje Interdisciplinario, asumiendo la responsabilidad penal, administrativa o civil de los daños y perjuicios que por dolo o negligencia pudiera ocasionar la difusión de datos o información confidencial



