



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN  
Y EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE  
VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL  
TRABAJO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN  
UN ÁMBITO DISTINTO AL LABORAL  
S.U.O.E.M.**



**Comisión de Género  
y Violencia Laboral**



### Coordinación General:

➤ **Soledad Barrionuevo Zamora**

*Secretaria de la Mujer y la Familia/ Coordinadora de la Comisión de Género y Violencia Laboral SUOEM*

### Comisión Redactora representada por:

Gabinete Interdisciplinario de Violencia de Género y Violencia Laboral SUOEM

➤ **Myriam Birn**

*Abogada. Coordinadora del Gabinete Interdisciplinario. Miembro de la Comisión de Género y Violencia Laboral SUOEM. Asesora del SUOEM*

➤ **Mariela Lario**

*Licenciada en Psicología. Profesional integrante del Gabinete Interdisciplinario.*

➤ **Samanta Funes**

*Abogada. Magister. Profesional integrante del Gabinete Interdisciplinario.*

➤ **Micaela Reynaga**

*Abogada. Profesional ex integrante del Gabinete Interdisciplinario.*

➤ **Carolina Tolosa**

*Licenciada en Trabajo Social. Profesional ex integrante del Gabinete Interdisciplinario.*

Comisión de Género y Violencia Laboral SUOEM

➤ **Gabriela Chávez**

*Técnica en Administración de Recursos Humanos. Delegada Gremial. Miembro de la Comisión de Género y Violencia Laboral.*

### Realizaron aportes y observaciones, en reuniones a tales fines:

➤ **Rubén Daniele**

*Sec. General*

➤ **Daniel Fernández**

*Sec. Adjunto*

➤ **Ariel Quiñones**

*Sec. Gremial*

➤ **Lorena Casas Diaz/ Franco Navarro**

*Sec. Gremial de Educación*

➤ **Claudio Alamo**

*Sec. Gremial de Los CPC*

➤ **Leonela Murua**

*Sec. Gremial de las Áreas Administrativas*

- **Darío Sánchez/Eduardo Milani/Gustavo Corso**  
*Sec. Gremial de Salud*
- **Marcos Moyano**  
*Sec. Gremial de Áreas Operativas*
- **Isabel Quinteros/Eduardo Arquez**  
*Sec. Gremial de Ambiente*
- **Nora Andrada**  
*Por Área Gremial de Nivel Inicial*

Colaboración:

*Comisión de Género y Violencia Laboral*

- **Eugenia Cosutta**
- **Fabiola Alfaro**
- **Patricia Carballo**
- **Sofia Vargas**
- **Mercedes Bawden**
- **Alicia Herrera**
- **Julieta Capdevila Dozo**
- **Martina Vergara**
- **Natalia Soteras**

## ÍNDICE

|                                                                                                                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Palabras del Sec. Gral. Rubén Daniele .....</b>                                                                                                                                | <b>1</b>  |
| <b>Acta de aprobación .....</b>                                                                                                                                                   | <b>3</b>  |
| <b>Protocolo para la Prevención y el Abordaje de situaciones de<br/>Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo y Violencia de Género en<br/>Ámbitos distintos al Laboral .....</b> | <b>7</b>  |
| Introducción .....                                                                                                                                                                | 7         |
| <b>CAPÍTULO I: Objeto y definiciones.....</b>                                                                                                                                     | <b>9</b>  |
| <i>Definiciones de violencia y acoso laboral y violencia de<br/>género .....</i>                                                                                                  | <i>9</i>  |
| <b>CAPÍTULO II: Ámbito de aplicación.....</b>                                                                                                                                     | <b>10</b> |
| <i>Sujetos comprendidos .....</i>                                                                                                                                                 | <i>10</i> |
| <i>Alcance territorial .....</i>                                                                                                                                                  | <i>10</i> |
| <b>CAPÍTULO III: Conductas comprendidas.....</b>                                                                                                                                  | <b>11</b> |
| <i>Violencia laboral .....</i>                                                                                                                                                    | <i>11</i> |
| <i>Violencia de género en un ámbito distinto al laboral .....</i>                                                                                                                 | <i>13</i> |
| <b>CAPÍTULO IV: Principios rectores .....</b>                                                                                                                                     | <b>13</b> |
| <i>Principios .....</i>                                                                                                                                                           | <i>13</i> |
| <b>CAPÍTULO V: Prevención, intervención y sistematización de la<br/>información .....</b>                                                                                         | <b>15</b> |
| <i>Líneas de acción .....</i>                                                                                                                                                     | <i>16</i> |
| <i>Prevención.....</i>                                                                                                                                                            | <i>16</i> |
| <i>Intervención .....</i>                                                                                                                                                         | <i>16</i> |
| <i>Sistematización de la información .....</i>                                                                                                                                    | <i>17</i> |
| <b>CAPÍTULO VI: Órganos intervinientes.....</b>                                                                                                                                   | <b>17</b> |
| <i>Comisión de género y violencia laboral .....</i>                                                                                                                               | <i>17</i> |
| <i>Equipo interdisciplinario.....</i>                                                                                                                                             | <i>17</i> |
| <i>Funciones .....</i>                                                                                                                                                            | <i>18</i> |

|                                                                                                                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Espacio físico</i> .....                                                                                                                               | 20        |
| <b>CAPÍTULO VII: Del procedimiento de actuación del equipo interdisciplinario</b> .....                                                                   | <b>20</b> |
| <i>Consulta de terceras personas</i> .....                                                                                                                | 20        |
| <i>Tipos de intervención</i> .....                                                                                                                        | 21        |
| <i>Presentación de situaciones de violencia y/o acoso en el ámbito laboral</i> .....                                                                      | 21        |
| <i>Primera entrevista y asesoramiento de situaciones de violencia y/o acoso en el ámbito laboral</i> .....                                                | 22        |
| <i>Diseño, valoración y desarrollo de la estrategia de abordaje de situaciones de violencia y/o acoso en el ámbito laboral</i> .....                      | 23        |
| <i>Informes de situaciones de violencia y/o acoso en el ámbito laboral</i> .....                                                                          | 25        |
| <i>Cierre de situaciones de violencia y/o acoso en el ámbito laboral</i> .....                                                                            | 26        |
| <i>Presentación de situaciones de violencia de género en un ámbito distinto al laboral</i> .....                                                          | 26        |
| <i>Colaboración gremial. Informe a la Secretaría General</i> .....                                                                                        | 28        |
| <i>Registro y confidencialidad</i> .....                                                                                                                  | 28        |
| <b>Anexos</b> .....                                                                                                                                       |           |
| <i>Anexo I: Marco Normativo</i> .....                                                                                                                     | 29        |
| <i>Anexo II: Acta de información del procedimiento y compromiso de confidencialidad en situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo</i> ..... | 33        |

Como Secretario General de este sindicato, tengo la satisfacción de saber que seguimos dando pasos firmes y claros, respecto a lo que considero que es un derecho humano fundamental: El vivir una vida libre de violencias.

Este Protocolo, forma parte de un largo trabajo que venimos llevando adelante desde el SUOEM, a través de la Comisión de Género y Violencia Laboral, forjando un camino de lucha, conquistas y reivindicaciones en materia de género y violencias en el mundo del trabajo.

Muchos compañeros y compañeras se acercaban al sindicato por situaciones de violencia que padecían en sus lugares de trabajo, desde lo gremial siempre acompañamos, intentando dar soluciones o reducir su impacto, pero sabíamos que nuestro sindicato debía dar pasos organizados, planificados y profesionalizados respecto del abordaje de estas problemáticas que afectan los derechos fundamentales de las y los trabajadores y principalmente afectan la vida y la salud de cada uno de ellos/as.

Es por esto, que, en el año 2016, con la conformación de la Comisión de Género y Violencia Laboral empezamos a profundizar en estrategias de sensibilización, prevención, y acciones de acompañamiento con representación y compromisos internos en el sindicato. Avanzamos en el 2017 con la creación del Gabinete Interdisciplinario, para el fortalecimiento de la estructura institucional que cuenta con profesionales capacitadas en la temática lo que posibilita el abordaje integral de la misma, siendo este protocolo es resultado del trabajo realizado durante todos estos años, interviniendo en cientos de situaciones presentadas en las distintas áreas municipales.

Quiero destacar el compromiso, militancia y trabajo de las compañeras de la Secretaría de la Mujer y de la Comisión de Género y Violencia Laboral, que generan con sus acciones sostenidas instancias de cambio en nuestro sindicato.

También resaltar la colaboración y posicionamiento en la temática de los Secretarios Gremiales de todas las áreas y los miembros de la Comisión Directiva que han aprobado este Protocolo.

Por último, tener presente que todo lo que gestionamos desde nuestro sindicato lo hacemos: POR LA UNIDAD, EL COMPROMISO, LA DIGNIDAD, Y LA SOLIDARIDAD DE TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MUNICIPALES.

**Rubén Daniele**  
Secretario General  
S.U.O.E.M.

**ACTA N° 680 DE LA COMISIÓN DIRECTIVA DEL  
S.U.O.E.M.:**

*APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL  
ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL  
MUNDO DEL TRABAJO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN ÁMBITOS  
DISTINTO AL LABORAL DEL SINDICATO UNIÓN OBREROS Y  
EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA*





Acta 680. En la ciudad de Córdoba, a los veintisiete días del mes de Mayo de dos mil veinticuatro (2024), siendo las diez (10:00) horas, se reúnen en la sede del Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales de la ciudad de Córdoba, en adelante "SUOEM", sita en la calle 9 de Julio 642, de esta ciudad, la Comisión Directiva, presidida por el Sr. Secretario General de la entidad Osvaldo Rubén DANIELE, DNI 10.337.696, para tratar el siguiente temario – Protocolo para el abordaje de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo y violencia de género en ámbitos distinto al laboral. Se hace constar la presencia además del Secretario General de los siguientes miembros: Fernandez Angel Raúl Daniel, Quiñone Ariel Gustavo, Alfaro Fabiola del Valle, König Sergio Ariel, Sanchez Jorge Darío, Molina Carlos Alberto, Casas Díaz Lorena Soledad, Barrionuevo Zamora Mariana Soledad, Murua Leonela del Valle, Arquez Juan Eduardo, Martín Diego Orlando, Notta Federico Luis, Milani Eduardo Luis, Alamo Claudio Fernando, Moyano Marcos Antonio, Soda Marcela Carolina, Gonzalez Marisel Lilian

Desarrollo: El Sr. Secretario General Osvaldo Rubén Daniele, le solicita a la Secretaria de la Mujer y la Familia Compañera Soledad Barrionuevo Zamora, haga la presentación del Proyecto de Protocolo para el abordaje de situaciones de violencia laboral y de género, trabajado y presentado por la Comisión de Género y Violencia Laboral del SUOEM en forma conjunta con el Gabinete Interdisciplinario de Violencia Laboral y de Género. Acto seguido la Compañera Soledad Barrionuevo explica a los presentes que el proyecto que se pone a consideración de la Comisión Directiva del Sindicato es el resultado de un proceso que ha llevado un año de trabajo con las profesionales que han integrado y hoy integran el Gabinete Interdisciplinario y representantes de la Comisión Género. Han trabajado en la elaboración de este protocolo la Abogada Micaela Reynaga, Lic. Mariela Lario, Lic. Carolina Tolosa, Abogada Samanta Funes y las Cras Gabriela Chavez y Myriam Birn (Coordinadora del Gabinete). Que el Protocolo que hoy se presenta es el corolario de un trabajo de construcción permanente y sostenido realizado por el sindicato desde el año 2017 en materia de violencia laboral y violencia de género. Que el tránsito por las distintas intervenciones del gabinete interdisciplinario en los cientos de casos planteados a lo largo de estos años, nos ha permitido construir conocimiento y realizar diagnósticos de la realidad municipal que este protocolo tiende a servir como herramienta de prevención, transformación y superación de conflictos y situaciones con el fin último de lograr espacios de trabajo libres de violencia en todos los ámbitos de la Municipalidad de Córdoba. Que se han tenido en cuenta protocolos diversos de distintos sindicatos locales y



nacionales, como el modelo propuesto por la Red Nacional Intersindical Contra la Violencia Laboral. Que en el proceso de elaboración se establecieron talleres de presentación y consulta con todos los sectores gremiales del Sindicato representados por los Secretarios y Secretarías Gremiales de cada área, quienes han participado activamente desde sus propias experiencias con el trabajo del Gabinete, realizando sugerencias, planteando interrogantes y observaciones, que han sido tenidos todos en cuenta. Convencidas de que la aprobación formal del protocolo que proponemos es un instancia más muy importante en el proceso de lucha para erradicar la violencia laboral y de género en el marco de nuestra responsabilidad gremial en la materia conforme las disposiciones legales vigentes (Convenio 190 de la OIT y Ley Nacional 27580 que lo ratifica), es que se mociona su aprobación. Acto seguido se pone a consideración de la Comisión Directiva la moción, siendo sometida a votación, es aprobado por unanimidad el PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN OTROS ÁMBITOS DISTINTOS AL LABORAL DEL SINDICATO UNIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CÓRDOBA, el que se adjunta en sobre a la presente acta integrando su contenido. Deberá darse la mayor difusión de lo resuelto a todos los afiliados y afiliadas, como así también colgarse el contenido completo del protocolo en la página web del sindicato. No teniendo más temas que tratar se da por finalizada la reunión.



RUBEN DANIELE  
SECRETARIO GENERAL  
S.U.O.E.M.

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN ÁMBITOS DISTINTO AL LABORAL DEL SINDICATO UNIÓN OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA**

## **INTRODUCCIÓN**

La experiencia de nuestro Sindicato en el abordaje de situaciones de violencia de género y laboral nos permite proponer como guía de procedimiento el Protocolo para la prevención y el abordaje de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo y violencia de género en ámbitos distinto al laboral. Dicha experiencia se viene desarrollando desde 2017 a través de un Equipo Interdisciplinario coordinado por la Comisión de Género y Violencia Laboral en el marco de la implementación del Convenio 190 *Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El presente Protocolo se construyó en base a nuestra experiencia, las de otros sindicatos de Córdoba y de aquellos que integran la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral. Además, las distintas Secretarías Gremiales de nuestro Sindicato realizaron aportes desde sus experiencias en la labor conjunta llevada adelante con el Equipo Interdisciplinario.

El Convenio 190 de la OIT fue ratificado por nuestro país mediante la Ley Nro. 27.580. Dicho Convenio y la Recomendación 206 que lo complementa destacan el importante rol que las organizaciones que representan a los y las

trabajadoras debemos tener en la adopción y aplicación de una política relativa a la violencia y al acoso en los lugares de trabajo. Las organizaciones representantes de los y las trabajadoras debemos esforzarnos por garantizar el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razones de género, así como también garantizar la seguridad, la salud, la igualdad y la no discriminación en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo planteado por el Convenio 190 y en cumplimiento a las obligaciones impuestas por el Estatuto Social del SUOEM en relación a los deberes de representación, aseguramiento de las condiciones de trabajo digno, consolidación de la unidad y solidaridad entre los y las trabajadoras y en defensa de los derechos humanos (Art. 3° inc. a, b, h, j y k) es que se aprueba el presente instrumento, el cual es perfectible conforme los avances y modificaciones que requiera.

## **CAPÍTULO I.**

### **OBJETO Y DEFINICIONES**

**Artículo 1°.-** El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia de género ejercida en cualquier ámbito, y la violencia y el acoso laboral en el ámbito del ejercicio del trabajo en la Municipalidad de Córdoba y aquellos ámbitos donde se desarrolla la actividad gremial del SUOEM mediante acciones de prevención, orientación y asesoramiento desde un abordaje integral, transversal e interseccional de la violencia que promueva un ambiente de trabajo seguro, saludable, colectivo y respetuoso de la dignidad de las y los trabajadores.

### **DEFINICIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Artículo 2°.** - Las siguientes definiciones deberán interpretarse de forma armónica y dinámica con lo establecido en la normativa internacional, nacional, provincial y municipal vigente, que como “Anexo I” forma parte integrante del presente protocolo.

- a) Violencia, hostigamiento y acoso en el mundo del trabajo: refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas en el ámbito del trabajo, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, moral, sexual o económico; o que obstaculicen su acceso, permanencia, ascenso y estabilidad en el trabajo.
- b) Violencia y acoso por razón de género: refiere a toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como

el privado, por motivo de su sexo, género, orientación sexual, identidad, expresión de género y/o basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal. Este inciso incluye las conductas ejercidas en cualquier ámbito -doméstico, público, institucional, obstétrico, mediático, político, digital, etc.- a excepción de las ejercidas en el ámbito laboral, comprendidas en el inciso anterior.

## **CAPÍTULO II.**

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **SUJETOS COMPRENDIDOS**

**Artículo 3°.** - El Protocolo comprende a toda persona afiliada al SUOEM.

#### **ALCANCE TERRITORIAL**

**Artículo 4°.** - El Protocolo se aplica:

En lo que respecta a la violencia laboral:

- a) El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son con motivo y/o en ocasión de éste;
- b) Los desplazamientos, viajes, comisiones de servicio, alojamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- c) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de información y de comunicación, quedando comprendido el trabajo remoto o con modalidad virtual.

En lo que respecta a la violencia de género:

d) Cualquier espacio físico o digital, tanto público como privado.

### **CAPITULO III**

#### **CONDUCTAS COMPRENDIDAS**

##### **VIOLENCIA LABORAL**

**Artículo 5°.** - El protocolo se aplicará ante (1) situaciones de violencia y/o acoso laboral y (2) situaciones de violencia de género en un ámbito distinto al laboral.

La violencia laboral puede ser ejercida en el ámbito de trabajo, en ocasión del trabajo o como resultado de éste; en cualquier modalidad u horario. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores; puede expresarse para beneficio propio o de una tercera persona, sea como amenaza, acción consumada u omisión y comprende las siguientes conductas que se describen enunciativamente a continuación:

a) Discriminación laboral: toda práctica de reproducción de roles, distinción, obstrucción, exclusión, preferencia, actitudes, posiciones y tareas que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato, empleo, estabilidad o promoción de una persona por razones de género, orientación sexual, discapacidad, características físicas, ideología, opinión política o gremial, afiliación sindical, edad, religión, condición de salud, nacionalidad, origen étnico o racial, estado civil, posición económica y social y/o cualquier otra razón arbitraria e injusta.

b) Agresión física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona.



c) Acoso sexual: toda conducta de aproximación física y/o comentarios o cualquier tipo de comunicación no verbal hechos por cualquier medio con connotación sexual y/o el solicitar por cualquier medio un favor de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de dependencia o particular vulnerabilidad, por razón de jerarquía en el ámbito laboral, género, edad, situación de discapacidad, estado de salud u otra condición social.

d) Acoso psicológico: comprende comportamientos, palabras o actitudes donde una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo sobre otra, buscando desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y eliminarla progresivamente del lugar que ocupa poniendo en riesgo su salud y su fuente de trabajo.

e) Ciberacoso: todo hostigamiento virtual, intencional y continuo, contra una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios virtuales, tales como correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de textos, teléfonos móviles y sitios web. Comprende la distribución no consentida de datos, audios o imágenes.

f) Violencia económica y patrimonial: amenaza, perturbación o pérdida de los derechos económicos, patrimoniales, remuneratorios y/u otros de la persona trabajadora, derivados de la relación de trabajo. Estas conductas pueden estar condicionadas por las funciones, cargo, jerarquía, o influencia que generan una situación de asimetría con respecto a la persona afectada. También

comprenden el consentimiento de dichas conductas por parte de la autoridad jerárquica.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO EN UN ÁMBITO DISTINTO AL LABORAL**

**Artículo 6°:** El protocolo se aplicará a situaciones de violencia de género que ocurran en un marco distinto al ámbito laboral.

A los fines de este protocolo la violencia de género en un marco distinto al laboral incluye toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, en el espacio analógico digital, en un ámbito o por un motivo distinto al laboral, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también la seguridad personal de la persona.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRINCIPIOS RECTORES**

#### **PRINCIPIOS**

**Artículo 7°.** - La interpretación e implementación del presente Protocolo se regirán por los siguientes principios rectores:

**Respeto y confidencialidad:** La persona que solicite la aplicación del presente protocolo será tratada con respeto, discreción y confidencialidad. En todo momento se respetará su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de la información.

Las actuaciones desarrolladas en el marco del presente protocolo serán reservadas y la misma se extenderá aún después de concluido el procedimiento previsto en los apartados siguientes.

**Trato digno y humanizado:** En el marco de la actuación deberá considerarse el estado emocional de la persona ponderando el respeto a su intimidad. La escucha deberá ser atenta y libre de prejuicios e intromisiones en aspectos que resulten irrelevantes debiendo informar en todos los casos con un lenguaje claro y sencillo para brindar confianza, seguridad y contención.

**No revictimización:** Se deberá evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona afectada y los datos que permitan identificarla.

**Perspectiva de género y derechos humanos:** El procedimiento de actuación deberá incorporar una perspectiva que permita identificar las relaciones de poder desiguales entre los géneros y jerarquías, las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, los estereotipos de género, los derechos involucrados y las normas de género, sociales y culturales que consienten y legitiman la violencia y el acoso laboral y/o de género. Se deberá respetar la identidad de género autopercibida por las personas involucradas tanto en las entrevistas como en los registros elaborados.

**Aceptación del procedimiento y confidencialidad de las actuaciones:** A la persona afectada se le informará de las etapas del procedimiento y se requerirá su consentimiento para avanzar en cada una de ellas. A tales efectos, en la primera entrevista se la invitará a suscribir un "Acta de aceptación del procedimiento y de confidencialidad" que se acompaña como Anexo II, que cumple con la doble función de notificar a la persona afectada

del procedimiento a emprender y su conformidad con la confidencialidad de las actuaciones.

**Imparcialidad:** Toda persona que intervenga en el proceso velará por una tramitación objetiva y de buena fe, atendiendo a los principios y derechos consagrados en la legislación provincial, nacional e internacional.

**Cooperación y coordinación gremial:** Al momento de diseñar e implementar las estrategias de intervención e incluso para ponderar los objetivos y resultados de cada acción, se solicitará la participación de dirigentes y delegados/as gremiales con el objetivo de valorar el conocimiento de la realidad de cada espacio de trabajo.

**Diligencia, celeridad y temporalidad de la intervención:** Se procurará que el procedimiento de actuación sea tramitado en el menor tiempo posible y se evitarán las dilaciones innecesarias. Las intervenciones dispuestas en el marco del presente protocolo deberán mantenerse sólo el tiempo necesario para lograr sus objetivos y no podrán extenderse en forma indeterminada.

**Interseccionalidad:** Se deberá considerar, en todas las instancias de abordaje de las situaciones para las que tiene alcance el presente protocolo, 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, minorías, entre otras.

## **CAPÍTULO V**

### **PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

## **LÍNEAS DE ACCIÓN**

**Artículo 8°.** - El abordaje de la Violencia y Acoso Laboral y de Género se basará en el desarrollo y fortalecimiento de las siguientes líneas de acción:

1. Prevención;
2. Intervención y
3. Sistematización de información.

### **PREVENCIÓN**

**Artículo 9°.** - La prevención contempla acciones de sensibilización, capacitación y difusión orientadas a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia y acoso laboral y de género. Para ello se implementarán acciones destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, saludables, inclusivos, armoniosos y libres de violencia y acoso.

Las acciones de prevención serán planificadas, implementadas y/o coordinadas por la Comisión de Género y Violencia Laboral y el Equipo Interdisciplinario a través del abordaje de las situaciones particulares.

### **INTERVENCIÓN**

**Artículo 10°.** - Ante una consulta y/o presentación por violencia y acoso laboral y/o de género el Equipo Interdisciplinario deberá brindar medidas de contención, acompañamiento, orientación y asesoramiento integral a las personas involucradas. Asimismo, evaluará, recomendará y adoptará medidas y/o estrategias de intervención que se adapten a cada caso, ofreciendo la participación de la representación gremial que corresponda.

## **SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

**Artículo 11°.** - Con el fin de realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática de la violencia y acoso laboral y de género en los ámbitos comprendidos en este protocolo, el Equipo Interdisciplinario llevará un registro de todas las actuaciones e intervenciones realizadas respetando la confidencialidad y reserva de la información.

## **CAPÍTULO VI**

### **ÓRGANOS INTERVINIENTES**

#### **COMISIÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL Y EQUIPO INTERDISCIPLINARIO**

##### **COMISIÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL**

**Artículo 12°.** - La Comisión de Género y Violencia Laboral funcionará como un organismo político sindical encargado de generar acciones tendientes a prevenir y erradicar la violencia laboral y de género en el ámbito municipal y en el SUOEM; y coordinará el Equipo Interdisciplinario.

##### **EQUIPO INTERDISCIPLINARIO**

##### **CONFORMACIÓN**

**Artículo 13°.** - El Equipo Interdisciplinario estará integrado de la siguiente manera:

- a) un/a profesional de la abogacía;
- c) un/a profesional del área del trabajo social;

d) un/a profesional del área de la psicología.

Asimismo, las y los profesionales deberán contar preferentemente con experiencia y formación debidamente certificadas en derechos humanos y laborales con perspectiva de género y diversidad, violencia laboral y violencia de género.

No podrán ser parte del equipo:

- quienes hayan sido denunciados o se encuentren sometidos a procesos por cualquier tipo y/o modalidad de violencia de género, familiar o laboral.
- quienes se encuentren inscriptos en el registro de deudores alimentarios morosos y el registro de abusadores sexuales.
- quienes tengan antecedentes penales nacionales o provinciales.

Deberá excusarse o podrá ser recusado/a quien se encuentre afectada/o por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas involucradas.

## **FUNCIONAMIENTO**

**Artículo 14°.** - El Equipo realizará un abordaje profesional interdisciplinario e integral de cada situación con el fin de acompañar a la persona afectada, intervenir en la situación objeto y prevenir violencias futuras.

## **FUNCIONES**

**Artículo 15°.** - El Equipo Interdisciplinario tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a) Arbitrar los medios necesarios para garantizar a trabajadores y trabajadoras afiliadas al SUOEM el acceso a los canales de presentación y/o comunicación de situaciones de violencia y acoso laboral y de género;
- b) Recibir, evaluar y responder las consultas;
- c) Realizar entrevistas;
- d) Acompañar, orientar y asesorar en aspectos legales y en lo referente a la salud entendida desde una perspectiva integral, en sus aspectos psicológicos, físicos y sociales;
- e) Asesorar y asistir a la persona consultante respecto a los derechos conferidos en materia de violencia de género;
- f) Proponer y recomendar medidas preventivas y de protección para hacer cesar la violencia, garantizando el normal desarrollo del procedimiento, y el carácter confidencial de la información suministrada, así como realizar su seguimiento.
- g) Elaborar y suscribir las Actas de información de procedimiento y compromiso de confidencialidad en el marco de este protocolo;
- h) Asesorar, articular y derivar a la persona cuya consulta no esté contemplada en las situaciones previstas en el presente protocolo a los organismos especializados de asistencia en situaciones de violencia;
- i) Realizar un registro de carácter reservado para cada situación, que contendrá: información sobre lo actuado, el asesoramiento brindado, la evaluación de la situación, la evaluación de riesgos, las medidas que se recomiendan adoptar y otras estrategias de intervención posibles;
- j) Elaborar informes debidamente fundados cuando se evalúe necesario dentro de la estrategia de abordaje integral;



- k) Requerir informes cuando se considere pertinente;
- l) Responder pedidos de informes requeridos por diversos organismos, entre ellos, Asesoría Letrada de la Municipalidad de Córdoba y Poder Judicial;
- m) Convocar a la Comisión de Género y Violencia Laboral para su consulta y asesoramiento;
- n) Realizar un informe anual que permita el análisis de las situaciones recibidas, la evaluación y planificación de acciones integrales.
- ñ) Requerir la colaboración de delegados y delegadas, y de secretarios y secretarías gremiales para la elaboración de estrategias de intervención.
- o) Informar, a través de su coordinación, a la Secretaría General del Sindicato la colaboración prestada por delegados y delegadas, secretarios y secretarías gremiales.

## **ESPACIO FÍSICO**

**Artículo 16°.** - Se garantizará que el Equipo Interdisciplinario desarrolle su actividad en un espacio confortable, con las herramientas de trabajo y con la privacidad necesaria que permita asegurar la confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas y/o involucradas.

## **CAPÍTULO VII**

### **DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO**

#### **CONSULTA DE TERCERAS PERSONAS**

**Artículo 17°.** - La consulta podrá ser realizada por cualquier persona que tuviera conocimiento de la situación, delegados y delegadas, secretarios y secretarias gremiales e integrantes de la Comisión Directiva. La recepción tiene como objeto brindar información y asesoramiento y determinar si la situación configura o no violencia y/o acoso laboral y/o violencia de género en otros ámbitos ajenos al laboral.

El Equipo Interdisciplinario evaluará la necesidad de contactar a la persona presuntamente afectada para hacerle saber que se ha tomado conocimiento de hechos que podrían estar afectando y se le informará sobre la existencia del protocolo y sobre la posibilidad de realizar una entrevista y recibir asesoramiento. La persona deberá otorgar expresamente su consentimiento para proseguir con el procedimiento.

## **TIPOS DE INTERVENCIÓN**

**Artículo 18°.** - Las actuaciones del Equipo Interdisciplinario tendrán modalidades diferentes según se trate de (1) una situación de violencia y/o acoso en el ámbito laboral, o (2) una situación de violencia de género en un ámbito distinto al laboral.

## **PRESENTACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Artículo 19°.** - La presentación de una situación de violencia y/o acoso en el ámbito laboral se podrá realizar vía digital mediante formulario dispuesto en la página web del SUOEM, en forma manuscrita con sobre cerrado en la

administración de la sede gremial o cualquier otro medio que en un futuro se determine para tal fin (WhatsApp, correo, redes, entre otras)

**Artículo 20°.** - La presentación deberá ser realizada por la persona afectada y contener sus datos personales, un relato sucinto de los hechos y la identificación de la persona señalada como responsable. Asimismo, se deberá indicar:

- lugar de trabajo
- Condición laboral (según Ord. 7244 - Estatuto del personal)
- función o tarea que realiza
- antigüedad laboral
- si se encuentra afiliado/a al sindicato
- el nombre del/la delegado/a del área
- nombre del/la superior jerárquico de la persona indicada como agresora
- si realizó reclamo o consultas anteriores
- si realizó consultas previas o requirió asesoramiento
- si recibió tratamiento a raíz de la situación y de qué tipo
- si se encuentra de licencia, tipo y fecha de reincorporación
- tipo de violencia sufrida.

## **PRIMERA ENTREVISTA Y ASESORAMIENTO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Artículo 21°.** - Dentro de siete días hábiles administrativos inmediatos a la recepción de la presentación, el Equipo Interdisciplinario convocará a entrevista para asesorar, contener y brindar información a la persona afectada.

La persona será escuchada de manera atenta con actitud contenedora y empática, evitando la revictimización de la misma y/o un prejuizgamiento

respecto de la persona presuntamente responsable. El asesoramiento deberá ser integral y expresar de manera clara y en lenguaje sencillo las alternativas de acción posibles.

Al iniciar la entrevista se invitará a la persona a suscribir un Acta de información del procedimiento y compromiso de confidencialidad, conforme el principio descrito en el artículo 7º.

El Equipo Interdisciplinario brindará asesoramiento e información pertinente según lo requiera la situación planteada. Se acordarán las posibles medidas temporales de intervención y de protección gremiales y se solicitará el consentimiento para entrevistar a otras personas involucradas que puedan aportar información para una evaluación de contexto y de la situación presentada (delegados y delegadas, secretarios y secretarias gremiales, compañeros o compañeras, jefe directo, entre otras).

Si se detectan indicadores que puedan implicar la existencia de un delito penal o acción civil, contencioso administrativa, de familia o de otros fueros cuyo tratamiento exceda la órbita de actuación del presente protocolo, se deberá orientar a la persona afectada sobre la posibilidad de iniciar las acciones correspondientes y sobre los derechos que la legislación le confiere, haciéndole conocer los servicios gubernamentales disponibles para su atención.

## **DISEÑO, VALORACIÓN Y DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Artículo 22 °.** - Luego de la primera entrevista, en base al consentimiento de la persona afectada y acuerdos arribados, el Equipo Interdisciplinario diseñará

una estrategia de carácter integral y temporal teniendo especialmente en cuenta los derechos humanos fundamentales y derechos laborales involucrados. La estrategia estará integrada por la primera entrevista con la persona afectada, con terceras personas que puedan aportar mayor información y según el caso, con las personas presuntamente responsables, realizando un seguimiento continuo de la situación planteada.

La valoración tendrá en cuenta los siguientes ejes:

- a- La naturaleza de los hechos presentados. Se realizará un diagnóstico diferencial entre situaciones de violencia y/o acoso laboral (tipos, duración y frecuencia) y aquellas que no lo son (conflictos laborales, exigencias organizacionales, estrés laboral, *burn out*, etc.)
- b. Las relaciones de poder entre la persona afectada y la persona presuntamente responsable: si hay o no abuso de poder o influencias de hecho; dimensiones interseccionales tales como edad, rol que ocupa en la institución, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas, situación de salud mental, entre otras variables. Respecto de la persona presuntamente responsable, se evaluará su posición jerárquica y/o de autoridad.
- c. Los riesgos y consecuencias sobre la salud física, psicológica y social, el desarrollo laboral, los derechos económicos y patrimoniales de la persona afectada. Asimismo, se evaluará la presencia de riesgos psicosociales que pueden configurarse o ser desencadenantes de violencia futura.
- d- Características de la tarea, perfiles de las personas, dinámicas de los grupos, normativas específicas, idiosincrasias, organigrama, cultura de la repartición y/o cultura organizacional según el área.

Teniendo en consideración la valoración realizada se realizarán informes interdisciplinarios que se estimen necesarios para el abordaje gremial; se articulará con organismos gubernamentales, entidades, poderes del Estado y asesoría letrada de la Municipalidad de Córdoba y con cualquier otro organismo que en el futuro se cree y que sea órgano de aplicación de normas estatutarias y disciplinarias.

Durante toda la intervención del Equipo Interdisciplinario y hasta el cierre del caso, se realizará un seguimiento a la persona afectada a los fines de evaluar y acompañar el impacto de la situación.

En las situaciones que no configuran violencia y/o acoso laboral el Equipo Interdisciplinario evaluará intervenir de manera preventiva para hacer cesar los riesgos para la salud implicados en la misma y evitar el escalonamiento y la aparición de violencia y/o acoso a futuro.

## **INFORMES DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Artículo 23°.** - Cuando el Equipo Interdisciplinario lo considere pertinente, se elaborarán informes de situación para ser presentados ante las autoridades jerárquicas de las personas afectadas.

Los informes contendrán una descripción de los hechos y según el caso, resguardarán la identidad de la persona afectada. Asimismo, contendrán una evaluación técnica e interdisciplinaria de los posibles riesgos para la salud con el objetivo de hacer cesar la situación y realizar sugerencias de intervención para prevenir casos futuros.

## **CIERRES DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Artículo 24.-** El Equipo Interdisciplinario realizará el cierre de su intervención cuando haya concluido la estrategia planteada en el tiempo propuesto. Asimismo, concluirá su intervención en los siguientes casos:

- cuando lo solicite expresamente la persona afectada;
- cuando haya cesado la violencia o acoso en el ámbito laboral;
- cuando, a juicio del Equipo Interdisciplinario y por el estado de la situación planteada, sea pertinente la derivación de la persona afectada a otros organismos gubernamentales. En ese caso, se realizará el seguimiento correspondiente para garantizar el efectivo acceso.
- cuando la situación sea planteada en el Poder Judicial o haya tomado participación la oficina de sumarios.

## **PRESENTACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN UN ÁMBITO DISTINTO AL LABORAL**

**Artículo 25.-** La persona afectada por situaciones de violencia de género que ocurran en un marco o por un motivo distinto al laboral conforme lo establecido en los artículos 2º y 6º podrá solicitar la consulta, el asesoramiento y /o el acompañamiento del Equipo Interdisciplinario vía comunicación directa a través de los medios preestablecidos para tal fin (WhatsApp, correo, redes, entre otras). A partir de dicha solicitud se acordará una entrevista donde la persona será escuchada de manera atenta con actitud contenedora y empática, evitando la revictimización de la misma y/o un prejuizgamiento respecto de la persona presuntamente responsable. El asesoramiento deberá

ser integral y expresar de manera clara y en lenguaje sencillo las alternativas de acción posibles. Conforme la evaluación de los hechos, se informará sobre licencias laborales disponibles, acciones judiciales y medidas de protección vigentes. Asimismo, se evaluará la necesidad de la intervención gremial para disminuir el impacto que genera la situación de violencia por la que esté transitando la persona afectada en el ámbito laboral.

Al iniciar la entrevista se realizará un registro digital de la situación que deberá contener:

- datos personales
- tipo de vínculo con la persona señalada como responsable
- breve relato de los hechos
- lugar de trabajo
- condición laboral (según Ord. 7244 - Estatuto del personal)
- si se encuentra afiliado/a al sindicato
- tipo de violencia sufrida
- si convive con la persona señalada como responsable
- si la persona señalada como responsable tiene portación/acceso a armas
- si la persona señalada como responsable tiene problemas de consumo de sustancias
- si la persona señalada tiene problemas/diagnósticos/tratamientos de salud mental
- si la persona señalada como responsable pertenece a fuerzas armadas/ de seguridad/policiales
- si se realizó denuncia judicial
- si se encuentran vigentes medidas de protección/cautelares
- si recibió tratamiento a raíz de la situación y de qué tipo
- si se encuentra de licencia, tipo y fecha de reincorporación



Si se detectan indicadores que puedan implicar la existencia de un delito penal o acción civil, contencioso administrativa, de familia o de otros fueros cuyo tratamiento exceda la órbita de actuación del presente protocolo, se deberá orientar a la persona afectada sobre la posibilidad de iniciar las acciones correspondientes y sobre los derechos que la legislación le confiere, haciéndole conocer los servicios gubernamentales disponibles para su atención.

Durante toda la intervención del Equipo Interdisciplinario y hasta el cierre del caso, se realizará un seguimiento a la persona afectada a los fines de evaluar y acompañar la situación.

## **COLABORACIÓN GREMIAL. INFORME A LA SECRETARÍA GENERAL**

**Artículo 26°.-** Los delegados y delegadas y los secretarios y secretarias gremiales deberán prestar colaboración con la planificación de la estrategia de intervención del Equipo Interdisciplinario, debiendo acudir a las reuniones y responder a las comunicaciones.

En su defecto, el Equipo Interdisciplinario comunicará, a través de su coordinación, a la Secretaría General del Sindicato, la falta o escasa colaboración de delegados o delegadas gremiales o secretarios o secretarias gremiales.

## **REGISTRO Y CONFIDENCIALIDAD**

**Artículo 27°.-** En todos los casos, el Equipo Interdisciplinario llevará un registro de las consultas y/o presentaciones, acuerdos de intervención, estrategias planteadas en cada caso, su seguimiento y cierre que tendrán carácter confidencial.

## **ANEXO I:**

### **Marco normativo:**

Las normas internacionales, nacionales y provinciales que dan marco jurídico a las disposiciones del presente protocolo son las siguientes:

#### **1. Internacional**

- Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional).
- Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobado por Ley 26.202.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado por Ley 26.378.
- Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio N° 190 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 27580.

- Recomendación N° 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Convenio relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, Convenio N° 155 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 26.693.
- Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobada por la OIT en la Conferencia de 1998.
- Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, Convenio 111 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 17.677.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- “Convención de Belém do Pará”, aprobada por Ley 24.632.
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (adhesión de la CSJN mediante Acordada N° 5/2009).

## 2. Nacional

- Constitución Nacional.
- Ley 26.485: de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 23.592: Actos Discriminatorios.
- Ley 26743: Identidad de Género
- Ley 27.499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.
- Ley 25.326: Protección de datos personales.
- Ley 23.551: Asociaciones Sindicales.
- Ley 17.587 Higiene Seguridad del Trabajo

- Ley 24.557: Riesgos del Trabajo a Ley de Riesgos del Trabajo, sus modificatorias y complementarias.

### 3. Provincial

- Constitución de la Provincia de Córdoba.
- Ley 10.352: de adhesión a la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 10.401: de Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional.

### 4. Municipal:

- Carta Orgánica municipal de la ciudad de Córdoba.
- Ordenanza N° 10754 Código de ética para el ejercicio de la función pública.
- Ordenanza N.º 7244 – Estatuto del personal municipal y sus modificatorias.
- Ordenanza N° 7974: Remuneraciones.
- Licencia remunerada por violencia familiar, de género o contra la mujer. Art. 32 inc. r, Ordenanza N.º 7244, reglamentada mediante Decreto 3943/2017.

### 5. Gremial:

- Estatuto Social del Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales de la Ciudad de Córdoba.



## Anexo II

### **ACTA DE INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO DEL SINDICATO UNIÓN OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA CIUDAD CÓRDOBA**

En la ciudad de Córdoba, a los ..... días del mes de .....  
del año ..... yo, (nombre de la persona  
afectada) .....DNI.....

confirmando de manera voluntaria haber recibido por parte del Gabinete de Violencia de Género y Laboral del SUOEM toda la información referente al procedimiento establecido en el **“Protocolo para la Prevención y el Abordaje de situaciones de Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo y Violencia de Género en ámbitos distintos al laboral, del Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales de la Ciudad de Córdoba”**.

En efecto, brindo mi consentimiento para que sea llevado adelante a partir de este momento las intervenciones y comunicaciones que el Equipo Interdisciplinario considere pertinentes a los fines de solucionar la situación de violencia laboral y/o de género 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 y Actuación contra la violencia laboral, violencia laboral por motivos 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 se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización del proceso el compromiso de confidencialidad.

Firma:

Firma y sello profesional:

Aclaración:

Aclaración:

DNI:

**Si te encontrás atravesando una  
situación de violencia de género y/o  
violencia laboral, communicate con el  
Gabinete Interdisciplinario del SUOEM**



**WhatsApp: 351-8087642**

**O escaneá y completa el formulario  
para situaciones de Violencia Laboral**