



GOBIERNO DE MENDOZA

OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA

RESOLUCIÓN HD

VISTO: el Expte. N° 2023 – 03188450 referenciado: Protocolo para el Abordaje y Prevención de la Violencia por Motivos de Género del Personal de la Obra Social de Empleados Públicos de la Provincia de Mendoza, y

CONSIDERANDO:

Que por las presentes actuaciones se eleva el Proyecto de Protocolo para el Abordaje y Prevención de la Violencia por Motivos de Género del Personal de la Obra Social de Empleados Públicos de la Provincia de Mendoza, elaborado en conjunto por la Secretaría de Asuntos Jurídicos y la Subdirección de Recursos Humanos de OSEP; en cumplimiento de la normativa establecida por la Ley N° 8.226/10 de Adhesión de la Provincia de Mendoza a la Ley N°26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales y el Decreto Reglamentario 1011/10.

Que toma conocimiento el Sr. Director General y eleva a consideración y tratamiento del H. Directorio,

Por ello; y en virtud de las atribuciones conferidas por el Art. 40° del Decreto Ley N°4373/63 y sus modificatorias,

EL H. DIRECTORIO DE LA OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS RESUELVE:

ARTÍCULO 1° - Aprobar el Protocolo para el Abordaje y Prevención de la Violencia por Motivos de Género del Personal de la OSEP, en cumplimiento de la normativa establecida por la Ley N° 8.226/10 de Adhesión de la Provincia de Mendoza a la Ley N°26.485 y el Decreto Reglamentario 1011/10; desarrollado por la Secretaría de Asuntos Jurídicos y la Subdirección de Recursos Humanos, que como Anexo forma parte integrante de la presente norma legal.

ARTÍCULO 2° - Encomendar a la Secretaría de Asuntos Jurídicos y a la Subdirección de Recursos Humanos, el arbitrio de los actos útiles y necesarios tendientes a la implementación de lo dispuesto en el Art. 1° de la actual resolución.

ARTÍCULO 3° - Ordenar su notificación y comunicación.

APROBADO POR ACTA N° 19 – SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 24-05-2023

MVBR



GOBIERNO DE MENDOZA

OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA

ANEXO

**PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA
POR MOTIVOS DE GÉNERO DEL PERSONAL DE LA OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA**

ARTÍCULO 1º - OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito de la Obra Social de Empleados Públicos, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

ARTÍCULO 2º- MARCO NORMATIVO

Nacional:

- Constitución Nacional, arts. 14º, 14 bis, 16º, 33º y 75º inc. 22.
- Ley N° 26.485 “*Protección Integral de las Mujeres*”.
- Ley N° 26.743 “*Identidad de Género*”.
- Ley 23.592 “*Actos Discriminatorios*”
- Ley 27.580, ratificación del Convenio de la OIT N°190.
- Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado “*Ley Micaela*”.

Provincial

- Ley N° 9.263 “*Ley de Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral*”.-
- Ley N° 8.806/15 “*Mujeres víctimas de violencia - Modificación Ley N° 5811 Mendoza, 22 de julio de 2015.*”
- Ley 8.226/10.
- Decreto Reglamentario N°1011/10.
- Ley N° 5811 de la “*Régimen de Remuneraciones y Licencias para el Personal de la Administración Pública Provincial*”, art. 50º y 50º bis.
- Decreto Ley 560/73, Ley N°9103 y C.C.T. Personal de Salud, 7759.-

Internacional:

- Pacto de San José de Costa Rica - Convención Americana de Derechos Humanos (1978).
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU -1993).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos.
- Convención de Belén do Pará (1994).
- Convenios de la OIT, Convenio N° 111 OIT (no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo) y Convenio N° 190 OIT (Violencia y acoso en el mundo del trabajo).-



GOBIERNO DE MENDOZA

OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA

ARTÍCULO 3º- APLICACIÓN - ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación a situaciones de **violencia por motivos de género al personal de la Obra Social**, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad.

A fin de garantizar los derechos del personal de Osep, el presente protocolo deberá adaptarse conforme las normas de negociación colectiva y los convenios de trabajo vigentes, según el escalafón del personal comprendido.-

ARTÍCULO 4º- DEFINICIÓN DE VIOLENCIA

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

ARTICULO 5º- TIPOS DE VIOLENCIA.

Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

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

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

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

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



GOBIERNO DE MENDOZA

**OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA**

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

ARTÍCULO 6º – MODALIDADES

A los efectos de la ley N°26.485, se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

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

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

d) Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

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

ARTÍCULO 7º- PRINCIPIOS RECTORES

El proceso de abordaje integral de las situaciones de violencia por motivos de género que llevará a cabo la Obra Social de Empleados Públicos, se regirá por los siguientes principios:

a) Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento.

b) Confidencialidad y respeto. La trabajadora afectada que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.



GOBIERNO DE MENDOZA

**OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA**

c) **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la trabajadora afectada y/o de los datos que permiten identificarla.

d) **Contención y orientación.** La trabajadora afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.

e) **Acceso a la información.** La trabajadora afectada que efectúe una consulta o presente una denuncia tiene derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.

f) **Lenguaje Claro, simple y coloquial.**

g) **Evitar juicio de valor** o comentarios análogos.

ARTICULO 8º – ABORDAJE INTEGRAL DE LA VIOLENCIA- PROCEDIMIENTO

I- DENUNCIA VIRTUAL

La Obra Social de Empleados Públicos deberá encomendar a la Gerencia de TIC'S de OSEP la incorporación de una OPCIÓN ESPECIFICA en el ASISTENTE VIRTUAL de O.S.E.P. (Boot) que permita realizar la “*denuncia por violencia por motivos de género*”, debiendo aportar datos personales que el asistente virtual le requiera, con el objeto de que la Obra Social pueda brindarle a la trabajadora afectada, asistencia eficaz y asesoramiento adecuado.

La información recogida mediante esta modalidad, será captada por la Subdirección de Recursos Humanos para su análisis y en el caso de corresponder, podrá convocar a la *Comisión Interdisciplinaria Ad-Hoc* para su tratamiento y abordaje integral.

II- DENUNCIA TELEFÓNICA - 0810 OSEP.

La Obra Social de Empleados Públicos deberá encomendar a la Dirección de Comunicación la incorporación de una OPCIÓN en el menú principal que permita a la trabajadora realizar telefónicamente una denuncia por violencia de género. El llamado será atendido por un operador del Call Center **debidamente capacitado**, quien luego de una escucha activa y empática, deberá dejar asentada la denuncia, para lo cual podrá requerirle a la trabajadora afectada que aporte datos personales e información precisa, a fin de brindarle asistencia adecuada.

La información recogida mediante esta modalidad, será captada por la Subdirección de Recursos Humanos para su análisis y en el caso de corresponder, podrá convocar a la *Comisión Interdisciplinaria Ad-Hoc.*

III- COMISIÓN INTERDISCIPLINARIA AD-HOC

Designación - Función

La OSEP designará una **Comisión Interdisciplinaria “Ad-hoc”** que estará conformada por personal de las Áreas de Recursos Humanos, Secretaría de Asuntos Jurídicos, Salud Mental y Medicina Legal y Laboral de OSEP y entenderá en todos los casos de que las trabajadoras afectadas realicen denuncias por violencia de género, en cualquiera de las modalidades arriba definidas y será convocada a requerimiento de la Subdirección de Recursos Humanos ante el anoticiamiento de una denuncia y su intervención sea necesaria para el tratamiento de la situación planteada por la trabajadora afectada.

Se podrá ampliar el número de integrantes e incorporar más profesionales de las mismas u otras disciplinas a criterio del H. Directorio y por las recomendaciones que pudieran efectuar la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad u dependencia judicial interviniente.



GOBIERNO DE MENDOZA

**OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA**

Se deberá contar además con personal administrativo a los fines de llevar adelante las tareas cotidianas para el normal funcionamiento del equipo interdisciplinario, aunque están **expresamente exceptuadas** las tareas centrales del órgano como la **escucha, contención, asesoramiento y abordaje** de los casos que lleguen a su conocimiento.

Se procura que el Equipo Interdisciplinario desarrolle su actividad en un espacio físico acondicionado especialmente, con la privacidad necesaria, es decir, un lugar propicio para que las trabajadoras afectadas puedan expresar su situación personal con la debida garantía de confidencialidad y respeto a la intimidad.

La obra social, deberá capacitar al personal de la Comisión Interdisciplinaria en la temática de violencia de género y el abordaje integral de la misma, estableciendo lineamientos y capacitaciones en la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad del Poder Judicial de Mendoza, ofreciendo herramientas y materiales de formación para los equipos.-

Procedimiento

La comisión citará a la trabajadora afectada a fin de brindarle asistencia médica, psicológica, laboral y jurídica; estando facultada también para sugerir derivaciones o medidas de protección autorizadas por la ley, conforme a la situación particular de la trabajadora.

La Comisión deberá informarle a la trabajadora afectada de las herramientas jurídicas y de apoyo psicológico a los que puede acceder en el ámbito de la OSEP, como así también de aquellos mecanismos habilitados en la Dirección de la Mujer Género y Diversidad del Poder Judicial de Mendoza.

Toda actuación llevada a cabo por la Comisión deberá contar siempre con el consentimiento de la trabajadora afectada; a tal fin, se le solicitará completar el *formulario de consentimiento informado*, que obra como **ANEXO I** del presente protocolo.

La información aportada **será estrictamente confidencial**, de acuerdo a los principios rectores del presente protocolo.-

El presente PROTOCOLO deberá ser informado a todo el personal de O.S.E.P. y de los canales habilitados para acceder a los mecanismos de asistencia y protección establecidos en el presente protocolo.

ARTICULO 9º: ACCIONES DE PREVENCIÓN y DIFUSIÓN

La obra Social de Empleados Públicos deberá instruir a las áreas competentes la realización de acciones de prevención, campañas de concientización y cursos para la prevención de la violencia de género, como así también la **difusión del presente protocolo**.

Asimismo, deberá promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre los trabajadores y trabajadoras de OSEP en el ámbito laboral.

Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, redes, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.

Desarrollar actividades de capacitación y actualización periódicamente sobre los contenidos de este protocolo, especialmente dirigidos a las áreas que realicen la tarea de orientación y asesoramiento, así como quienes realicen la tarea de toma de denuncia e investigación de las conductas alcanzadas por este protocolo.-



GOBIERNO DE MENDOZA

OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA

L- MEDIDAS PREVENTIVAS (enunciativa)

a) Licencia especial por violencia de género:

En el marco del reconocimiento de los derechos establecidos en la Ley N°5811, art. 50° inc. 12) y 50° bis, la trabajadora que se encuentre atravesando una situación de violencia por motivos de género y haya realizado la denuncia por cualquiera de los medios previstos en el presente protocolo, podrá solicitar el otorgamiento de Licencia por violencia de género, prevista en art. **50° inc. 12) y 50° bis**, a saber: “...El agente público gozará de las siguientes licencias especiales: “...**12)** Por razón de violencia contra la mujer en los términos de la Ley N°26.485 debidamente acreditada de conformidad con lo establecido por el Artículo 50° bis.”; “...Las licencias a las que se refiere este artículo serán pagas y el salario se calculará con arreglo dispuesto en el artículo 38 inc. 1) de la presente Ley...”; “...**Art. 50° bis:** En el caso de la trabajadora víctima de violencia en los términos de la Ley N° 26.485, ésta tendrá derecho a la reducción de la jornada, la reordenación del tiempo de trabajo o del lugar de prestación del servicio, la justificación de inasistencias o faltas de puntualidad, o al otorgamiento de una licencia remunerada, cuando así lo determine el área de recursos humanos, donde la mujer prestare servicios, mediante la certificación acreditativa del hecho, de acuerdo a como lo determine la reglamentación. **En el supuesto que se conceda una licencia, podrá extenderse hasta treinta (30) días corridos. Si el organismo estima la necesidad de ampliarla, de manera fundada, la misma podrá ser otorgada hasta por sesenta (60) días corridos más...”.-**

Solicitud

La licencia especial por violencia de género podrá ser solicitada por la trabajadora afectada acompañando, en la medida de lo posible, algún documento que permita acreditar la situación de violencia, a saber:

- informe de intervención de la Comisión Interdisciplinaria Ad-Hoc;
- Certificado médico;
- informe de servicios sociales;
- informe de organismos especializados;
- orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la trabajadora afectada;
- denuncia ante sede judicial o policial.

El área de Recursos Humanos debe actuar de forma expeditiva para dar respuesta a la solicitud. También debe arbitrar los medios necesarios para que la trabajadora que hace el pedido no vea afectada su carrera laboral.

EN NINGÚN CASO, para dar curso a la denuncia y asesoramiento se le **requerirá el comprobante de la **DENUNCIA PENAL**, toda vez que dicha exigencia, podría poner en riesgo la integridad física de la trabajadora afectada.**

b) Flexibilización del horario / modificación del lugar de trabajo

La Comisión Interdisciplinaria podrá efectuar recomendaciones a la Subdirección de Recursos Humanos en resguardo de la trabajadora afectada, las siguientes medidas preventivas:

- Flexibilidad horaria de ingreso y egreso,
- Reducción de la jornada,
- Justificación de inasistencias o faltas de puntualidad,
- Separación de espacios físicos de las personas involucradas,
- Trabajo remoto o virtual,



GOBIERNO DE MENDOZA

OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA

c) Traslado transitorio del lugar de prestación de servicios:

- Cuando existan antecedentes o circunstancias para presumir que la violencia ejercida y/o acoso continuará;
- Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima, sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable;
- En el caso de que sea expresamente requerido por la trabajadora afectada.

d) Recomendación de realización de programa de abordaje de violencia para el varón.

No obstante lo expuesto, la Comisión Interdisciplinaria podrá sugerir cualquier otra medida preventiva que sea más adecuada para la trabajadora afectada, a fin de resguardar su integridad física o psicológica o la de su círculo de confianza; siempre y cuando, no afecte el normal desenvolvimiento del servicio en el cual presta servicios.-

10.- APLICACIÓN DE SANCIONES

Todo hecho de violencia y acoso por motivos de género que se traslade al ámbito laboral de la mujer, dará lugar a su investigación y sanción en caso de corresponder. En función del resultado de la investigación realizada en consecuencia, la máxima autoridad debe garantizar la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la falta cometida, conforme a la normativa aplicable al caso particular.-

11.- PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS.

La Subdirección de Recursos Humanos velará por que los y las superiores jerárquicos de la trabajadora afectada, no dispongan medidas que puedan perjudicar o entorpecer el abordaje de la situación de violencia. Cualquier medida o conducta que la perjudique en razón de haber hecho la denuncia, se considerará un hecho de violencia por motivos de género en el mundo del trabajo, de acuerdo a la normativa N°9263 Ley de Mobbing laboral.-



GOBIERNO DE MENDOZA

OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MENDOZA

ANEXO I

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
COMISIÓN INTERDISCIPLINARIA AD-HOC
OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE MENDOZA

Nombre y Apellido

DNI:

Domicilio:

Lugar de trabajo:

Teléfono /celular:

Marque lo que corresponda

Manifiesto que me ha sido explicado y he entendido la naturaleza de la presente intervención ante la *Comisión Interdisciplinaria Ad-Hoc* de OSEP, así como también el carácter confidencial de la información y testimonios vertidos, en el marco de la exposición que he realizado.-

Manifiesto que me han sido informados los derechos estipulados en la Ley N° 8.806/15 “*Mujeres víctimas de violencia - Modificación Ley N° 5811 , art. 50° inc. 12) y 50° bis*”, como así también de las herramientas ofrecidas por la Dirección de la Mujer Género y Diversidad del Poder Judicial de Mendoza.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria y presto libremente mi conformidad para que las actuaciones llevadas a cabo por esta Comisión sean remitidas total o parcialmente a las autoridades; incluyendo el inicio de actuaciones administrativas y/o judiciales correspondientes, conforme a la legislación vigente aplicable al caso particular.

NO presto conformidad para que las actuaciones llevadas a cabo por esta Comisión, sean remitidas total o parcialmente a las autoridades; incluyendo el inicio de actuaciones administrativas y/o judiciales correspondientes, conforme a la legislación vigente aplicable al caso particular.

He sido también informada de que mis datos personales serán protegidos y deberán estar sometidos a las garantías de la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 25.326), no obstante ello, presto conformidad para que ciertas circunstancias y/o datos personales sean mencionadas, cuando así lo requiera el inicio de investigación administrativa y o judicial sobreviniente.

Lugar y Fecha:-----

Firma -----



Obra Social de Empleados Públicos - Mendoza
70° Aniversario de la creación de OSEP (1953 - 2023)

Resolución Honorable Directorio

Número:

Mendoza,

Referencia: Expte. 2023-03188450 Protocolo para el Abordaje y Prevención de la Violencia por Motivos de Genero del Personal de OSEP

Datos Generales

N° de Expte: 03188450-EX-2023	Asunto: PROPUESTAS DE ÁREAS
--------------------------------------	------------------------------------