



Auditoría General de la Nación

BUENOS AIRES, 20 DIC 2018

VISTO el Art. 14 BIS de la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, la Ley N° 26.485 y su reglamentación, la Ley N° 23.592, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Convención Interamericana de Belem Do Pará; la Resolución N° 05/07-MTEySS; y el Estatuto de Personal de la Auditoría General de la Nación; y la Carta de Compromiso para la Cooperación Recíproca entre la Auditoría General de la Nación (AGN), la Asociación del Personal de los Organismos de Control (APOC), y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI);

CONSIDERANDO:

QUE, el Art. 14 BIS de la Constitución Nacional en su primer párrafo establece que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial";

QUE, el Art. 14 BIS de la Constitución Nacional en su segundo párrafo establece el derecho gremial;

QUE, el Art. 14 BIS de la Constitución Nacional en su tercer párrafo establece que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social a todo trabajador;

QUE, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo N° 5 establece que "Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes";

QUE, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo N° 7 establece "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación";

QUE, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo N° 12 establece "Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques";

4



Auditoría General de la Nación

QUE, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo N° 23 inc. 2 establece que "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual".

QUE, la Ley N° 26.485 establece la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y define en su artículo 6° a la violencia laboral contra las mujeres como "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";

QUE, Ley N° 23.592, en su artículo 1° establece que "Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados...";

Que, el Convenio OIT N° 111 en su artículo 1° inc. 1 establece que "discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación";

QUE, la Convención Interamericana de Belem Do Pará establece Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer;

QUE, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer establece que la expresión discriminación contra la mujer "denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera";

QUE, la resolución N° 05/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establece que "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

M
P
y
j
A



Auditoría General de la Nación

consumada...”;

QUE, el Estatuto de Personal de la Auditoría General de la Nación, en su artículo N° 13 establece los derechos que se le confieren a su Personal;

QUE, el Estatuto de Personal de la Auditoría General de la Nación, en su artículo N° 16 establece los deberes y prohibiciones que se le confieren a su Personal;

QUE, la Carta Compromiso para la Cooperación Recíproca entre la Auditoría General de la Nación, la Asociación del Personal de los Organismos de Control, y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia, y el Racismo, propone trabajar en un Protocolo integral de intervención y erradicación de violencia laboral en ésta AGN;

QUE, el Colegio de Auditores Generales en su sesión de fecha 19/12/18-AGN, ha aprobado lo que aquí se resuelve.

POR ELLO,

EL COLEGIO DE AUDITORES GENERALES

DISPONE:

ARTÍCULO 1°- Apruébese el Protocolo para la prevención, sensibilización y erradicación de situaciones de violencia en ambientes de trabajo, detallado en el Anexo I de la presente.

ARTÍCULO 2°- Créase el Comité para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de violencia laboral, en el ámbito de la Auditoría General de la Nación, detallado en el Anexo II de la presente.

ARTÍCULO 3°- Comuníquese que el Anexo I no implica restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y/o garantías de los derechos nominados en el presente.

ARTÍCULO 4°- Notifíquese a todas las áreas de ésta AGN para dar cumplimiento de la presente. Regístrese, cumplido, archívese.

DISPOSICIÓN NRO. 362/18-AGN

Dr. Gabriel Mijangra Estrada
Auditor General
Auditoría General de la Nación

Dr. ALEJANDRO MARIÑO NIETO
AUDITOR GENERAL
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Lic. Jesús Rodríguez
Auditor General
Auditoría General de la Nación

FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ
AUDITOR GENERAL
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Dr. OSCAR SANTIAGO LAMBERTO
Presidente
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Lic. María Graciela de la Rosa
Auditora General
Auditoría General de la Nación

Dr. JUAN IGNACIO FORLÓN
Auditor General
Auditoría General de la Nación



Auditoría General de la Nación

ANEXO I

Protocolo para la prevención, sensibilización y erradicación de situaciones de violencia en ambientes de trabajo.

Considerando que toda persona tiene derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, y que el ambiente laboral en el que ésta los ejerce no está exento de expresiones de violencia como tampoco están otros espacios de la sociedad es que nos resulta necesario la aplicación de un protocolo que especifique acciones preventivas, de difusión y capacitación a toda persona que padezca estas condiciones en su lugar de trabajo.

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Afecta gravemente la salud física y mental, y la seguridad de los que comparten el lugar de trabajo, ya que provoca efectos en la vida laboral y social. Asimismo, este tipo de violencia comprende la de género, definida como "toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes".

Existen brechas entre sexos o géneros que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia, implica una discriminación que, la mayoría de las veces, es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos.

En el mundo del trabajo estos estereotipos basados en el sexo o género tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y por lo tanto promueve situaciones de desigualdad de poder, generando un terreno propicio para la violencia laboral.

El presente Documento tiene como propósito asegurar un ambiente laboral sano, para lo que se determinan los siguientes objetivos:

Objetivos Generales:

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento, y violencia laboral, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación de las personas afectadas por situaciones de violencia laboral
- Establecer canales de comunicación para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo frente a situaciones de violencia.



Auditoría General de la Nación

- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia laboral en sus distintas modalidades.
- Fortalecer la sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los Derechos Humanos dentro nuestra Organización.
- Efectuar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia laboral a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Fortalecer el derecho a una vida sin violencia.

Objetivos Específicos:

- Promover una cultura de salud en el trabajo mediante acciones encaminadas a prevenir la violencia laboral.
- Establecer un mecanismo de accionar voluntario ante casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Difundir información para la prevención de la violencia laboral y promover mecanismos de articulación institucional para la construcción y análisis de información que facilite un mejor conocimiento de la problemática de Violencia Laboral.
- Atender, informar y orientar a personas que sean víctimas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
- Conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados.
- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o violencia laboral.

Visto éstos y teniendo en cuenta la Resolución N° 05/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, detallamos a continuación las formas en que se puede presentar la violencia laboral:

- **Agresión física:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a.
- **Acoso sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral.
- **Acoso moral o psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. En esta búsqueda de dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada por algún fin espurio.



Auditoría General de la Nación

- **Ciber- acoso:** implica el "hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.
- **Violencia Laboral Objetiva:** Todo acoso psicológico, persecución, violencia física o moral o inequidad en las condiciones laborales que se genere en forma directa o indirecta, interna o externa como amenaza, sometimiento y/o represalia en ocasión del cumplimiento de los deberes de funcionario público en tareas sensibles vinculadas con funciones de control, inspección, sanción, dictamen, juzgamiento y supervisión acerca de tareas sensibles al resguardo y defensa de los intereses y patrimonio del Estado, a la lucha contra la corrupción, la transparencia, eficiencia y la calidad de los Servicios Públicos.

Se presenta tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal (entre pares) y de una manera denominada mixta o compleja (inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica –horizontal-, y se caracteriza por el conocimiento de la situación por parte del superior jerárquico que en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

Para detectar que existen situaciones de Violencia Laboral se presentan los siguientes indicadores:

- Aumento de licencias por enfermedad.
- Aumento de accidentes de trabajo.
- Aumento de reclamos laborales.
- Aumento de renunciadas.
- Incremento del ausentismo.
- Insatisfacción con el trabajo.
- Falta de claridad en las directivas laborales.
- Dificultad en la integración en las tareas.
- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- Evaluación inequitativa.
- Formación de subgrupos radicalizados.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.
- Ausencia de mecanismos de corrección de la desigualdad existente entre el poder de negociación del empleador y los trabajadores.
- Impedimento de acceso a la capacitación.

M



Auditoría General de la Nación

APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo comprende al personal contemplado en el Estatuto de Personal AGN cualquiera sea su modalidad de contratación, acarreado como consecuencia de su incumplimiento alguna de las sanciones contempladas en el Artículo 22 de dicho Estatuto, cualquiera sea su modalidad.

En los casos de Contratos con modalidad RACE se pondrá la conducta en conocimiento del Colegio de Auditores Generales, el que podrá rescindir, si lo considerara, el contrato existente.

PRINCIPIOS RECTORES

Los agentes de aplicación del Protocolo se regirán bajo los siguientes principios:

- a) Asesoramiento gratuito.
- b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente su caso será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos debiendo la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso.
- c) Contención y acompañamiento. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la presentación realizada.
- d) No re-victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública del presentante y los datos que permitan identificarla.
- e) Discreción y confidencialidad. Toda persona involucrada en alguno de los casos previstos en el Protocolo tiene derecho a la protección de sus datos personales, a que se mantenga bajo resguardo su identidad y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente. Toda la información que obre en los actuados deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven la intervención pública.
- f) Confianza. Garantizar la credibilidad de los dichos de quienes manifiesten haber sido víctimas de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual.
- g) Acompañamiento. El presentante tiene derecho a ser asesorado y acompañado por una persona de su confianza, a lo largo del desarrollo de todo el proceso.
- h) Debido proceso. Todas las autoridades involucradas en los casos que refiere este protocolo garantizarán el desarrollo del proceso conforme a las etapas, procedimientos y normas establecidos para ello, garantizando un resultado justo y equitativo.



Auditoría General de la Nación

ANEXO II

Comité para la prevención, atención y seguimiento de situaciones de violencia laboral en AGN

El Comité para la prevención, atención y seguimiento de situaciones de violencia laboral en la Auditoría General de la Nación, tendrá como finalidad diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral, planificar la capacitación del personal comprendido en el ámbito de aplicación del Protocolo, realizar un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y/o perfeccionar las existentes.

FACULTADES Y OBLIGACIONES:

- Impulsar y ejecutar acciones para prevenir que en el Organismo se presenten situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- A toda persona que consulte acerca de Violencia laboral, se le brindará información clara y específica acerca de la legislación vigente, así como también de las herramientas, recursos y procedimientos disponibles para la atención y gestión de los casos de Violencia laboral. Todos los datos e información se tramitarán de manera estrictamente confidencial.
- Realizar un seguimiento de las presentaciones y en el caso que correspondiere, de las resoluciones dictadas por las autoridades competentes en materia administrativa, laboral y penal.
- Elaborar un plan de trabajo anual de prevención de la violencia laboral en el Organismo.
- Gestionar la capacitación de sus integrantes.
- Realizar las gestiones necesarias que correspondan para orientar a las víctimas de conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a fin de que éstas reciban de manera eficaz y eficiente los servicios médicos, psicológicos y legales que cada caso requiera.
- Llevar un registro escrito del desarrollo de sus reuniones y de los acuerdos alcanzados.
- Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
- Diseñar y publicar una guía de información sobre el protocolo y los servicios de asistencia directa.
- Promover las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos en las normas jurídicas nacionales y en los Tratados Internacionales suscriptos por nuestro país.



Auditoría General de la Nación

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, DIFUSIÓN, Y CAPACITACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

Este Comité, estará integrado por un equipo interdisciplinario, que atenderá las presentaciones y consultas que realice el Personal de la AGN.

Los integrantes del Comité serán designados por el Colegio de Auditores Generales o la instancia en quien éste delegue tal atribución en el ámbito de su competencia. Se conformará por una cantidad de miembros que garanticen las siguientes representaciones:

Por AGN:

- un representante de Departamento de Desarrollo y Asignación de Recursos Humanos;
- un representante de la Secretaría Legal;
- un representante del Servicio de Medicina Laboral; y

Por las Asociaciones Sindicales:

- una cantidad de tres (3) integrantes, siendo dos de la mayor representación gremial y uno por la representación minoritaria, dentro de la Auditoría General de la Nación.

Se deberá garantizar la paridad de género en la integración del órgano.

Cada integrante del Comité tendrá un suplente que será nombrado en el momento mismo en el que se designe a las personas titulares. Solo actuará en el caso de ausencia de éstas.

REQUISITOS PARA LA CONFORMACION:

Los integrantes del Comité deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Por AGN:

- Categoría de revista: deberá pertenecer a alguna de las distintas categorías que conforman la planta permanente, habiendo adquirido el derecho a la estabilidad en los términos del artículo 17 del Anexo I de la Resolución 189/11 – AGN.

Por la AGN y las Asociaciones Sindicales:

- Preferentemente acreditar experiencia y/o formación relativa a los derechos laborales y humanos con perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia laboral.



Auditoría General de la Nación

El Departamento de Desarrollo y Asignación de Recursos Humanos informará a todas las áreas de la AGN sobre la implementación del Protocolo y su funcionamiento. Se fomentará el diseño e implementación de campañas de formación y difusión para el personal.

Este Comité podrá solicitar asesoría de expertos en la temática y/o a otros organismos ya constituidos para trabajar al respecto y formular recomendaciones.

LINEAS DE ACCION

Acciones de Prevención: sensibilización, capacitación, información e investigación.

- Se diseñarán actividades desde el Comité para la visualización y desnaturalización de la violencia laboral con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos a una vida libre de violencias.
- Se impulsará y mantendrá la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades tendientes a la sensibilización y desmitificación de patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral.
- Se realizarán campañas de elaboración y distribución de materiales informativos y educativos sobre la temática.
- Se promoverán la elaboración de diagnósticos sobre la violencia laboral presente en el organismo a través de investigaciones, encuestas, estudios específicos, que retomen los casos resueltos y los no resueltos, para su comparabilidad en el tiempo e incorporen nuevas líneas de trabajo sobre la problemática.

Acciones de Sistematización de información y estadísticas.

- Se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:
 - a) Descripción de los casos de discriminación y/o violencia laboral;
 - b) Evaluación de los mismos;
 - c) Estrategias de intervención planeadas;
 - d) Observaciones y sugerencias;
 - e) Tramitación dada a los casos presentados.

La base de datos, además de las funciones de registro, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones y su evaluación en el tiempo a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias.



Auditoría General de la Nación

PROCEDIMIENTO

Las personas que se consideren afectadas o que sean testigos directos de situaciones de discriminación o violencia podrán consultar y/o pedir asesoramiento al Comité para la Prevención, Atención y Seguimiento de situaciones de Violencia Laboral, el que dispondrá de una oficina permanente para su atención a cargo del representante de Recursos Humanos designado por el Colegio de Auditores Generales.

En el momento que se presente un caso por violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual o laboral el proceso de atención se integrará por:

- Recepción de la presentación
- Asesoría
- Vinculación
- Acompañamiento
- Seguimiento mientras se desarrolle en el seno de la institución.

El Comité para la Prevención, Atención y Seguimiento de situaciones de Violencia Laboral será el responsable de estipular las vías para la recepción de las presentaciones y las consultas de asesoramiento se realizarán solicitando entrevista previamente al correo electrónico comiteviolencialaboral@agn.gov.ar.

Las entrevistas las llevara a cabo personal especializado del Comité y se le dará el curso que corresponda de acuerdo con cada situación particular.

A partir de la recepción de la presentación, y verificado el cumplimiento de los aspectos formales, se iniciará el trámite correspondiente, asegurando en todos los casos la confidencialidad del consultante.

En el marco de la sustanciación, el Comité realizará las acciones de la asesoría pertinente, conforme a cada caso, siempre atendiendo a la decisión de la víctima respecto del recorrido que decida realizar de las vías legales administrativas, laborales y/o penales y a sus obligaciones como funcionario público.

En los casos que se requieran, el Comité adoptará las medidas para brindar el acompañamiento y asesoramiento necesario para facilitar el acceso del presentante a la atención médica y psicológica y asesoría legal que el caso amerite.

Una vez iniciado el proceso de acompañamiento y/o vinculación para la atención del caso, el Comité hará un seguimiento hasta que el proceso iniciado por la vía laboral, penal o administrativa haya concluido, o bien, hasta que la/el presentante desista continuar con el proceso.

La/el presentante contará con el derecho de solicitar la forma en que desea que su caso se tramite, petición que el Comité deberá respetar y apoyar dejando formal constancia.

M

R



Auditoría General de la Nación

INICIO DEL TRÁMITE

El inicio del trámite se podrá realizar de las siguientes maneras:

- Deberá enviar mail a la dirección de correo electrónico indicada, que oportunamente se divulgará entre todo el personal, y completar los siguientes datos necesarios para el inicio de su tramitación:

- Nombre y Apellido completo del presentante
- Número de documento
- Domicilio en que serán válidas las notificaciones
- Información de contacto (dirección, mail, celular)
- Dependencia donde presta servicios
- Nombre y Apellido del Implicado
- Relación laboral entre presentante e implicado (si la hubiere)
- Relato de los hechos
- Firma del presentante

- Nota dirigida al Comité, indicando lugar donde presta servicios el o la presentante:

En sobre cerrado deberá presentar una nota firmada, con sus datos personales y con la descripción de los hechos ocurridos: fecha, lugar, personal involucrado y función que desempeñan, testigos si los hubiere, hecho concreto, teléfono y mail de contacto.

Las notas se tramitarán a través del Comité, donde se iniciará el trámite administrativo correspondiente.

INFORMES ANUALES

El Comité para la Prevención, Atención y Seguimiento de situaciones de Violencia Laboral elaborará, sistematizará datos y estadísticas con todos los indicadores de violencia laboral que se elaboren, produciendo un informe anual que se publicará para su difusión, y que será material para implementar medidas de prevención y acción, y perfeccionar las existentes.

El informe anual contempla un diagnóstico y monitoreo de las situaciones de violencia laboral que permitan evaluar el impacto de las acciones de prevención, sensibilización, capacitación y medidas procedimentales, en las transformaciones de las prácticas institucionales y relaciones interpersonales de la comunidad de la AGN.



Auditoría General de la Nación

SITIO WEB

La AGN dispondrá de un link en su sitio web oficial con la finalidad de informar y difundir las acciones llevadas a cabo en el marco del presente Protocolo.