



POSADAS, 24 de mayo de 2022.-

**RESOLUCIÓN N°071/2022-T.C.**

**VISTO:**

En el acuerdo de la fecha, el Expediente N°1307/2022 registro de este Tribunal, caratulado: "**TRIBUNAL DE CUENTAS. ELEVA PROPUESTA: "PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO Y/O DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS DE MISIONES."**" y;

**CONSIDERANDO:**

QUE, se inician las actuaciones en virtud de la presentación realizada por la Dra. Paula Virginia Franco Coordinadora de la Comisión de Género y Diversidad del Tribunal de Cuentas, por la cual se propone la aprobación del Protocolo Institucional de acción para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género y/o Diversidad en el ámbito del Tribunal de Cuentas de la Provincia de Misiones;

QUE, la presente iniciativa es el resultado de un trabajo en conjunto de la Comisión de Género y Diversidad con miembros de la APOC de la Provincia de Misiones y de la Nación;

QUE, la Ley Nacional N° 26485, Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, establece que los Poderes del Estado deben adoptar las medidas necesarias para el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad de mujeres y varones. En concordancia, en el inciso d) del Artículo 7 se dispone que deberá adoptarse el principio de transversalidad en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando los recursos presupuestarios;

QUE, en el marco del repertorio de actividades que tiene proyectada la Comisión de Diversidad y Género se encuentran las capacitaciones abiertas y obligatorias a todos los agentes del Tribunal de Cuentas en temas con perspectiva de género, propiciando mejorar no sólo las capacidades del personal, sino también del Organismo;

QUE, se ha vuelto una necesidad impostergable implementar herramientas para dar respuesta a la realidad que nos atraviesa a todos y al compromiso asumido con los derechos de las diversidades frente a toda forma de discriminación y violencia en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas sin establecer jerarquías ni distinción alguna;

QUE, el protocolo adopta los principios rectores y recomendaciones enunciados en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), preceptuados en la Disposición N° 398/2020 de la Auditoría General de la Nación. Asimismo, replica el procedimiento de intervención ante situaciones de violencia en ambientes de trabajo aplicable al personal contemplado en el Estatuto del personal de AGN, adecuándolo a nuestra realidad institucional;

QUE, las acciones propuestas tenderán a la detección temprana de situaciones violentas, hostiles y discriminatorias, incluirán recolección de datos para fines estadísticos y realización de campañas de difusión, concientización y capacitación.

QUE, a fs. 11 vta. interviene la Dirección Superior de Secretaría de Recursos Humanos, toman conocimiento los Sres. Vocales, por su orden y obra vista previa de la Fiscalía Superior, en los términos del artículo 8 de la Ley I N°3.

QUE, a fs. 12 interviene la Dirección Superior de Legal y Técnica, Superintendencia y Coordinación General en los términos del artículo 15 de la Ley I N°3.

QUE, por todo lo expuesto correspondería el dictado del dispositivo legal pertinente.

**POR ELLO:**

**EL TRIBUNAL DE CUENTAS  
RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- APRUÉBESE** el Protocolo Institucional de Acción para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género y/o Diversidad en el ámbito del Tribunal de Cuentas de la Provincia de Misiones e incorpórase como "Anexo Único".

**ARTÍCULO 2.- LA** presente resolución comienza a regir a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Misiones.

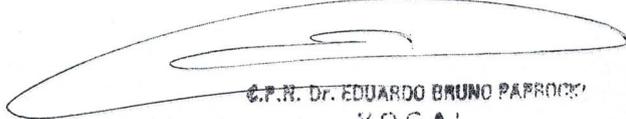
**ARTÍCULO 3.- REGISTRESE.** Tome conocimiento la Fiscalía Superior. Sigán a la Dirección Superior de Secretaría de Recursos Humanos, Notifíquese a las Direcciones Superiores, Direcciones Generales. Incorpórese al Digesto Normativo como Resolución V – N° 7. PUBLIQUESE en el Boletín Oficial y en la Página Web del T.C. Cumplido. **ARCHIVÉSE.**

T. C.
SEC.ADMIN.
24/05/22
Confeccionó
Controló 
Secr. Adm. Vº.Bº

  
C.P.N. SILVIA E. M. DE COMPARTI  
VOCAL  
Tribunal de Cuentas  
Provincia de Misiones



  
Dra. LIA FABIOLA BIANCO  
PRESIDENTE  
TRIBUNAL DE CUENTAS  
PROVINCIA DE MISIONES

  
C.P.N. Dr. EDUARDO BRUNO PARRON  
VOCAL  
Tribunal de Cuentas  
Provincia de Misiones

**RESOLUCIÓN N°071/2022-T.C.**  
**ACUERDO N°145/2022-T.C. P.1°**  
Consta de una (01) foja.

  
Dra. PATRICIA A. ESAB  
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
TRIBUNAL DE CUENTAS  
PROVINCIA DE MISIONES



Posadas, 24 de mayo de 2022.-

..// 2 Cont. RESOLUCIÓN N°071/2022-T.C.

**ANEXO ÚNICO**  
**PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN E**  
**INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O**  
**DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO Y/O DIVERSIDAD EN EL**  
**ÁMBITO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS DE MISIONES**

**Marco Normativo**

La normativa internacional, nacional y provincial es concluyente en la protección contra la violencia y la discriminación por razones de género, involucrando tanto al Estado como a todos los actores sociales y comunitarios. Es por ello que este Protocolo encuentra fundamento en lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, la Ley N° 26485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la Ley N° 26743 de Identidad de género, la Ley N°27499 "Ley Micaela" de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, el Convenio sobre la Violencia y el Acoso N° 190/19 de la Organización Internacional del Trabajo, entre otras normas.

La Presidencia del Tribunal de Cuentas de la Provincia de Misiones, asume el compromiso de garantizar el cumplimiento de dicha normativa; prueba de es ello es la aprobación de la Resolución N° 61/2020, por la cual se crea la Comisión de Género y Diversidad, con funciones acordes a transversalizar la perspectiva de género a nivel institucional, entre las que concurre el presente Protocolo Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género y/o diversidad en el ámbito del Tribunal de Cuentas de Misiones.

El presente protocolo adopta los principios rectores y recomendaciones enunciados en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), preceptuados en la Disposición N° 398/2020 de la Auditoría General de la Nación. Asimismo, hemos replicado el procedimiento de intervención ante situaciones de violencia en ambientes de trabajo aplicable al personal contemplado en el Estatuto del personal de AGN, adecuándolo a nuestra realidad institucional.

**Objetivos**

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir, abordar y erradicar las situaciones de violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual e identidad de género que ocurran en el ámbito del Tribunal de Cuentas de la Provincia de Misiones.

Para ello, establece principios, pautas y mecanismos institucionales de acción, prevención, intervención y protección ante situaciones concretas, propiciando la deconstrucción de prácticas discriminatorias, la visibilización de violencias naturalizadas y el fortalecimiento

de relaciones de respeto e igualdad entre los agentes del Organismo, generando un ámbito laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia.

Las acciones propuestas tenderán a la detección temprana de situaciones violentas, hostiles y discriminatorias, incluirán recolección de datos para fines estadísticos y realización de campañas de difusión, concientización y capacitación.

Asimismo, propiciará la conformación de un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados a los fines del presente protocolo y al mismo tiempo promoverá la capacitación a los agentes en cuestiones relativas a los mecanismos de contención, generando ámbitos de confianza y seguridad para que puedan exponer su situación.

#### **Ámbito de aplicación**

El Protocolo será de aplicación obligatoria, regirá ante una situación de violencia ocurrida en las relaciones estrictamente laborales, y está dirigido a toda la comunidad del Tribunal de Cuentas, sin excepciones de condición laboral y/o jerarquía. En consecuencia, el incumplimiento será pasible de las sanciones contempladas en el Artículo 39 de la Resolución V – N° 1 (Antes Resolución T.C. 129/78).

#### **Acciones de prevención de la violencia por razones de género y/o diversidad**

La Comisión de Género y Diversidad, articulará acciones de difusión, información, sensibilización y capacitaciones con organismos públicos nacionales, provinciales y/o municipales y con organizaciones de la sociedad civil especialistas en la temática de género y diversidad.

Empleará instrumentos complementarios a este protocolo que puedan resultar de utilidad para implementar medidas eficaces para prevenir y atender situaciones de violencia en el ámbito del Tribunal de Cuentas, generando instancias de difusión y sensibilización de la problemática.

Se apoyará en la transmisión de definiciones, acepciones y terminología, por cuanto la perspectiva de género incorpora conceptos comunes jurídicos, sociológicos y técnicos que deben ser conocidos por la comunidad del Tribunal de Cuentas y deben ser parte en las campañas de difusión y sensibilización y de las capacitaciones que se programen.

La aprobación de un protocolo que especifique acciones preventivas de sensibilización, capacitación, y erradicación de situaciones de violencia en el ámbito laboral.

#### **Formas en que puede presentarse la violencia laboral:**

Como se ha expuesto ut supra el presente Protocolo adopta las definiciones del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su Artículo 1 enuncian:



Posadas, 24 de mayo de 2022.-

..// 3 Cont. RESOLUCIÓN N°071/2022-T.C.

*"a) la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, 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, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y;*

*b) la expresión violencia y acoso en razón de género designa la violencia y el acoso que van a ser dirigidos contra las personas por razón de sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado, incluye el acoso sexual".*

*La violencia puede presentarse, entre otras, de las siguientes formas:*

- a) Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico en el trabajador/a.*
- b) Acoso sexual: toda conducta o comentario con connotación sexual que perjudica su cumplimiento o desempeño laboral.*
- c) Acoso moral o psicológico: situación en la que se ejerce un maltrato modal o verbal, alterno o continuado 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 con algún fin espurio.*
- d) Ciber-acoso: implica el hostigamiento virtual e intencional 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.*
- e) Violencia laboral objetiva: todo acoso psicológico, persecución, violencia física o moral e inequidad en las condiciones laborales que se genere en forma directa o indirecta, interna o externa como amenaza, sometimiento y/o represalia en ocasión de cumplimiento de los deberes de funcionario público en las tareas sensibles vinculadas con funciones de control, inspección, sanción, dictamen, juzgamiento y supervisión acerca de las 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.*
- f) Violencia vertical y horizontal: La violencia vertical es aquella que se ejerce entre personas de distinta jerarquía (ascendente y descendente). La violencia horizontal es aquella que se ejerce entre personas de igual jerarquía (entre pares). Violencia mixta o*

*compleja: Una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (violencia 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. Se estará frente a una situación de violencia en razón de género o diversidad, cuando la víctima informe que se encuentra en una situación donde es víctima de una conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria en razón de su género o condición de diversidad, en el ámbito del Tribunal de Cuentas, cualquiera sea la locación física de la dependencia, aún si se manifiesta por medios alternativos (por ej. llamadas o mensajes, etc.)*

### **Principios rectores**

Los miembros de la Comisión de Género y Diversidad, y los agentes del Tribunal de Cuentas se regirán bajo los siguientes principios:

- 1) Asesoramiento gratuito en el procedimiento previsto en el presente;**
- 2) Respeto.** 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;
- 3) Contención y acompañamiento.** La persona afectada podrá ser acompañada, en la medida que lo requiera, en todas las cuestiones relativas a la presentación realizada ante la Comisión de Género y Diversidad;
- 4) No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública del presentante, a fin de evitarle sufrimiento. Dicho principio podrá ser aplicado en otros procedimientos del Cuerpo, cuando se trate de situaciones previstas en el presente Protocolo;
- 5) Confidencialidad y reserva** Toda consulta será confidencial hasta que la persona ratifique sus dichos, mediante la denuncia ante la Comisión. A partir de la denuncia, el procedimiento continuará bajo reserva;
- 6) Acompañamiento.** El consultante tiene derecho a ser asesorado y acompañado a lo largo de todo el procedimiento del presente Protocolo por una persona de su confianza;
- 7) Protección a los denunciantes y testigos,** ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que la haya denunciado o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurra dentro de los seis meses subsiguientes a la resolución de la situación que dio origen a la intervención de la Comisión.



Posadas, 24 de mayo de 2022.-

..// 4 Cont. RESOLUCIÓN N°071/2022-T.C.

### Indicadores

En las situaciones de violencia laboral, se pueden presentar diferentes indicadores, entre los que se pueden mencionar:

- a) *aumento de licencias por enfermedad*
- b) *aumento de accidentes en el trabajo*
- c) *aumento de reclamos laborales*
- d) *incremento de solicitudes y cambios de personal en el área*
- e) *incremento de ausentismo*
- f) *insatisfacción con el trabajo*
- g) *falta de claridad en las directivas laborales*
- h) *dificultad en la integración de tareas*
- i) *utilización de frases descalificadoras y discriminadoras*
- j) *distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos*
- k) *evaluación inequitativa*
- l) *aislamiento social dentro del ámbito laboral*
- m) *quejas reiteradas sobre el trato de superiores hacia los trabajadores*
- n) *ausencia de canales de comunicación para la mediación y resolución de conflictos en las áreas*
- o) *Discriminación en el acceso a la capacitación.*

## ***INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO Y/O DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL***

### ***Procedimiento de Intervención***

#### **I. Consultas:**

El primer abordaje de la situación de violencia o discriminación será a partir de un pedido de consulta o entrevista con motivo de una situación de violencia por razones de género o diversidad, que será efectuada por el agente a través del correo institucional de la Comisión de Género y Diversidad: [generoydiversidad@htcmisiones.gob.ar](mailto:generoydiversidad@htcmisiones.gob.ar) y/o por cualquier otro canal que la Comisión en un futuro entienda adecuado.

La confidencialidad deberá ser garantizada por parte de quienes en el desarrollo de sus actividades toman conocimiento de las situaciones de violencia, mediante la reserva de la información. Asimismo, debe garantizarse que la información cualquiera sea la forma que se adopte, será adecuadamente archivada, comunicada y custodiada disponiéndose los recursos para ello.

#### **II. Conformación del Comité:**

Recepcionado un pedido de consulta o entrevista, quien ejerza las funciones de Coordinador de la Comisión de Género y Diversidad del Tribunal de Cuentas convocará a una reunión de inmediato, con el objeto de designar por mayoría simple a los miembros que integrarán la Comité de intervención para el caso particular, labrándose acta de todo lo actuado.

En dicha oportunidad se elaborará una nota dirigida a la Secretaría General de la Asociación del Personal de Organismos de Control (APOC) seccional Posadas, a los fines de que designe un representante que conformará el Comité de intervención.

El Comité de intervención estará integrado por al menos dos (2) miembros de la Comisión de Género y Diversidad, prefiriéndose la presencia de un profesional de Psicología y/o trabajador social, y por un representante de la APOC seccional Posadas.

#### **III. Entrevistas**

Conformado el Comité de Intervención se activarán los mecanismos que se establecen en el presente protocolo.

Como primera medida se concertará una entrevista, que podrá ser presencial o virtual.

Los miembros del Comité se encuentran facultados a concertar nuevos encuentros, según consideren necesario.

#### **IV. Denuncia ante el Comité de Intervención**

Una vez concluido el período de entrevistas o encuentros se solicitará al consultante que efectúe la ratificación de sus dichos, efectuando la denuncia ante el Comité de



Posadas, 24 de mayo de 2022.-

..// 5 Cont. RESOLUCIÓN N°071/2022-T.C.

Intervención, que deberá ser escrita y contener el detalle de todos los datos y circunstancias posibles de tiempo, lugar y modo sobre el o los hechos relatados. Si el consultante no realizare la denuncia, se archivará la consulta.

V. Informe preliminar del Comité de Intervención:

El Comité de Intervención efectuará un informe preliminar donde analizará la entidad y gravedad de los dichos del agente en la denuncia, evaluará el riesgo y las acciones a seguir.

VI. Intervención:

El Comité podrá intervenir en el área donde se desempeñaren el denunciante y denunciado y/o entre los agentes involucrados en la situación, cuando a su criterio y según lo establezcan las normas interpretativas de indicadores y factores de riesgo, ésta sea leve o de bajo riesgo para el agente consultante.

A fin de evaluar la situación se efectuarán las entrevistas necesarias, tanto con los involucrados como con otros agentes del área.

En caso de que corresponda se convocará a una reunión con las partes. Si se lograra un entendimiento, se firmará un Acta Compromiso donde constará lo acordado.

Asimismo, el Comité podrá proponer acciones específicas de sensibilización y capacitación en la temática a los fines de garantizar la no repetición. Las partes deberán cumplir con lo suscrito en el Acta Compromiso y el Comité efectuará un seguimiento sobre lo acordado.

Si las partes no llegaren a un acuerdo, o se incumpliere con el Acta Compromiso, quedará habilitado el procedimiento de denuncia ante la Dirección Superior de Secretaria de Recursos Humanos, quien elevará lo actuado al Cuerpo.

VII. Denuncia ante el Cuerpo

Ante el incumplimiento del Acta Compromiso, o cuando la gravedad de los hechos relatados lo amerite, o cuando por las circunstancias del caso lo estimen necesario; de acuerdo con las normas interpretativas de indicadores y factores de riesgo que se establezcan; se elevará la denuncia junto con el Informe del Comité de Intervención para consideración del Cuerpo.

La denuncia será escrita, pudiendo utilizarse la denuncia efectuada ante el Comité de Intervención y en respeto del principio de no revictimización del Protocolo.

El Cuerpo estimará, de ser necesario, el inicio de sumario administrativo, de conformidad con lo normado en los Artículos 39, 41, 42,43, 44, 45 de la Resolución V – N° 1 (Antes

Resolución T.C N° 129/78). Se generará un procedimiento específico para el caso de denuncias.

Las medidas y sanciones de aplicación serán respaldadas en el marco legal y normativo vigente.

El Cuerpo evitará adoptar medidas que perjudiquen o afecten al agente que realiza una denuncia o informe de buena fe, y desestimaré las denuncias que se comprobasen de intención fraudulenta, imponiéndose la sanción que corresponda conforme a los marcos procedimentales legales vigentes.

#### VIII. Informe del Comité de Intervención

El informe del Comité de Intervención constará del relato de los hechos y cualquier otro elemento que pudiera ayudar en la investigación, tales como: terceros que pudieran haber presenciado los hechos denunciados, indicadores de violencia que se encuentran presentes, y demás circunstancias de tiempo, lugar y modo de la situación de violencia relatada; como así también la recomendación de la Comisión de aplicación de sanción. Asimismo, el Comité de Intervención podrá recomendar medidas preventivas que considere necesarias.

Tanto el informe como la denuncia se elevarán con reserva, evitando nombrar al denunciante en la nota de elevación.

#### IX. Responsabilidad solidaria

El superior jerárquico del área o Departamento que haya sido notificado por correo electrónico institucional u otro medio fehaciente, de la existencia de hechos que configuren violencia laboral será responsable solidariamente, ya sea por acción u omisión, de las actuaciones del personal a su cargo; salvo que acredite que ha tomado acción inmediata para hacer cesar la situación de violencia o acredite que ha comunicado por correo electrónico institucional dicha situación a la Comisión de Género y Diversidad.

#### X. Medidas preventivas urgentes:

El Comité de Intervención podrá recomendar las siguientes medidas preventivas:

##### **a) Licencia Especial**

Podrá recomendar a la Dirección Superior de secretaría de Recursos Humanos el otorgamiento de una licencia especial para el agente, en cualquier momento si las circunstancias del caso lo ameriten, para preservar su salud psicofísica. Dicha licencia, que podrá ser de hasta treinta y cinco (35) días por año calendario en forma continua o



Posadas, 24 de mayo de 2022.-

..// 6 Cont. RESOLUCIÓN N°071/2022-T.C.

discontinua y con percepción íntegra de haberes. La misma será determinada por la Dirección Superior de Secretaria de Recursos Humanos, ad referendum del Cuerpo.

El Comité de Intervención podrá solicitar su prórroga, expresando los fundamentos de dicho pedido, el que tendrá carácter reservado.

**b) Pase provisorio**

La Comisión podrá solicitar el pase provisorio del trabajador y determinará cuál es el área más adecuada de trabajo en función del perfil del agente y las necesidades del Organismo.

A tal fin la Dirección Superior de Secretaria de Recursos Humanos arbitrará los medios necesarios con las distintas áreas que puedan recibir al agente, hasta tanto se defina su situación.

c) Se capacitará a la persona que ejerció violencia, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que el organismo decida tomar si se constataran los hechos de violencia.

XI. Link en Intranet y en la página web del Tribunal de Cuentas

Para una adecuada difusión y conocimiento por parte de todos los agentes del Organismo, se creará un link o pestaña en la página web y en Intranet, que estará publicada en forma visible, incluyendo el texto del presente protocolo, correo institucional, y demás información relacionada con la cuestión.

XII. Acción de prevención y articulación:

La Comisión de Género y Diversidad propondrá acciones tendientes a la visibilización, sensibilización de la violencia en el ámbito del Tribunal de Cuentas, articulando con las diversas instituciones provinciales y nacionales especialistas en la materia.