



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

R E S O L U C I Ó N N° 44/2021

La Rioja, 13 Octubre de 2021

VISTO: La Política de Diversidad, Género e Inclusión, propuesta por la Unidad Organizativa, creada por Resolución N° 104/2021 TC.; y

C O N S I D E R A N D O:

QUE mediante la misma se prevé la creación de políticas de diversidad, Género e Inclusión. La siguiente política versará sobre cuatro ejes estratégicos: *Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión*. Estos ejes estarán basados en un proceso de Transformación Organizacional que será considerado como un quinto eje estratégico fundamental para abordar las temáticas mencionadas.

QUE el Tribunal de Cuentas de la Provincia de La Rioja, como organismo de control, dentro del marco de sus atribuciones, se adhiere expresa y plenamente a la obligación y deber de respetar, reconocer, proteger y promocionar los Derechos Humanos en la Institución, tal como lo prevé el marco legal que a continuación se describe: Ley Nacional N° 26743 “Identidad de Género”. La Ley N° 22.431 “Ley de Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad”. Ley 27.499 “Ley Micaela”, La Ley Provincial N°9234 de “Adhesión a la Ley Nacional de Identidad de Género N° 26743”, y la Ley provincial N° 10388, “Ley Bautino”, Ley N° 10.279 “Ley Adhesión Ley Micaela”, Ley N°8561 “Protección Integral para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres ven los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales”, Ley N°9667, “Violencia Laboral”, Ley N° 9761 “Violencia Institucional”, Ley N° 9834 “Programa Provincial contra Violencia de Género”, Ley N° 9819 “Lactancia Mamaria”, Ley N° 9921 “Protocolo de Actuación” .

QUE en este compromiso asumido, la estrategia inicial que se propone el TC, consiste en focalizarnos en aquellos derechos vinculados con la Diversidad, la Identidad y Equidad de Género, Igualdad de Oportunidades e Inclusión, ya que son elementos fundamentales que permiten contribuir a una sociedad diversa, más justa y equitativa y en constante cambio, para todas las personas y/o agentes del TC.

QUE tenemos la convicción de que la equidad de género y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, constituyen principios que deben guiar el desarrollo de la organización, a la par del quinto eje estratégico que consiste en un proceso de transformación organizacional como base, y a la vez como efecto de las mismas políticas que se implementan.

QUE resulta fundamental que los equipos de trabajo del TC reflejen la diversidad que existe en la sociedad, promoviendo una perspectiva de género, un entorno de respeto, igualdad e inclusión, orientados a fomentar la empatía e innovación de la organización, generando un valor agregado que impactará positivamente en la eficiencia de las funciones que lleva y llevará adelante el TC.

///...



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

...///

QUE en consecuencia, en la presente política se recogen los principios generales de nuestra Política de Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión, así como las estrategias y acciones a seguir con el fin de que sea un instrumento disparador para hacer de estos compromisos una realidad. Al mismo tiempo, esta política pone de manifiesto una apuesta por la transformación organizacional que apunte hacia un horizonte de justicia y equidad entre todas las personas, y a la vez se constituye como un documento dinámico, una propuesta a partir de la cual la organización continuará trabajando internamente desde la reflexión, la formación y la acción a mejores prácticas vinculadas al respeto por la diversidad, la equidad de género, la igualdad y la inclusión.

Por lo expuesto, **ACUERDO N° 33/2021** y las facultades conferidas por la Ley N° 4828,

TRIBUNAL DE CUENTAS de Cuentas de La Provincia

R E S U E L V E:

- 1°.- APROBAR la Política de Diversidad, Genero e Inclusión propuesta y plasmada en Anexo I por la Unidad Organizativa Calidad Institucional.
 - 2°.- APROBAR e IMPLEMENTAR el Anexo II referido al Plan Estratégico-Objetivos e Indicadores.-
 - 3°.- Protocolícese, notifíquese y cúmplase.
- S.P.

Fdo. digitalmente: Cr. JORGE OMAR MENEM -Presidente
Dra. CARMEN DIAZ ZALAZAR - Vicepresidenta
Dr. HÉCTOR GUSTAVO DAVIL - Vocal
Cr. CLAUDIO FABIÁN BONALDI – Vocal

Dr. GERARDO JAVIER FUENZALIDA
a/c Secretaría Administrativa



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

ANEXO I

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN

INDICE:

INTRODUCCION
MARCO NORMATIVO
PLANIFICACION ESTRATEGICA, OBJETIVOS, INDICADORES
CONCLUSIÓN
ANEXO I Cuadro de planificación estratégica, objetivo e indicadores
ANEXO II Guía de Buenas Prácticas Ambientales.

INTRODUCCION.

En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, en donde los **Estados Nacionales miembros** de la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobaron los **17 Objetivos y 169 Metas** que deberán ser cumplidos de aquí al 2030, en el que participa nuestro país y Coordina a través del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, la presente política tiene como finalidad servir de guía para los agentes del Tribunal de Cuentas de la Provincia, en todo lo relacionado a la Diversidad, Género e Inclusión.

La siguiente política versará sobre cuatro ejes estratégicos: *Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión*. Estos ejes estarán soportados por un proceso de Transformación Organizacional que será tomado como un quinto eje estratégico fundamental para abordar las temáticas mencionadas.

En primer lugar, en materia de *Diversidad*, valoramos la riqueza de las singularidades y estamos convencidos de que formar equipos de trabajo diversos hace a la eficiencia, creatividad e innovación de cualquier organización. La diversidad en el género, en la experiencia profesional, en las competencias y especialidades, así como la diversidad geográfica de los equipos de trabajo que suelen localizarse en las obras, favorecen el escepticismo, la actitud crítica, la pluralidad de puntos de vista y el análisis de aspectos positivos y negativos en la



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

dinámica decisoria de cualquier equipo de trabajo. Es por eso que, desde una perspectiva inclusiva, nos orientamos a la apertura y a la aceptación de las diferencias individuales, valorando a todas las personas que trabajan en el TC por las contribuciones que realizan para la consecución de los objetivos de los equipos de trabajo a los que pertenecen.

Por tanto, queremos propiciar un ambiente laboral teniendo como eje la *inclusión*, lo que implica brindar oportunidades equitativamente, fomentando así el acceso al trabajo y el desarrollo de la carrera profesional.

En lo referente a la temática de *Género*, a lo largo de la historia, las funciones, roles y atributos asignados a lo femenino han preestablecido una posición de subordinación respecto a lo masculino dominante, que genera desigualdades para la mujer y personas LGBTI en el ámbito laboral, jurídico, económico, social, cultural y familiar.

Es importante reconocer que, en la interacción entre los géneros, en tanto relación social, interviene la cuestión del poder, produciendo relaciones asimétricas entre las diferentes identidades, a partir de las cuales se construye un discurso hegemónico y heteronormativo que reproduce dicha desigualdad y da cuenta del conflicto social existente.

El concepto de heteronormatividad se refiere al paradigma que presenta a la heterosexualidad como natural y necesaria para el funcionamiento de la sociedad, y como el único modelo válido de relación sexual, afectiva y de parentesco. Se sostiene y reproduce a partir de instituciones que legitiman y privilegian la heterosexualidad y de variados mecanismos sociales que incluyen la invisibilización, exclusión y persecución de todas las manifestaciones que no se adecuen a él.

Actualmente, a pesar de los importantes cambios que se vienen llevando a cabo en la lucha por la equidad de géneros, continúa existiendo una desigual valoración y reconocimiento económico, social y cultural que se basa en estas diferencias. Sostenemos que la equidad de género es una necesidad estratégica para el fortalecimiento de la democracia y para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

La discriminación y la violencia por motivos de género se basan en la asignación de determinados atributos socio-culturales a las personas a partir de su sexo y convierte la diversidad afectiva y sexual en desigualdad social.

Son estas prácticas discriminatorias las que excluyen y condicionan cotidianamente el acceso de las mujeres y personas LGBTI+ a sus derechos. Entendemos la diversidad afectiva y sexual como la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales en una cultura dada; contempla las distintas formas de expresar el afecto, el cariño y el deseo sexual, ya sea hacia personas del mismo género, de distinto género o ambos.

Hablar de diversidad sexual desde esta perspectiva permite reconocer que las sexualidades, junto con el género y la corporalidad, no son realidades meramente biológicas y estáticas, sino que varían en función de la historia y de la sociedad. Tal como lo define la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), la igualdad de géneros no es solo un derecho humano fundamental sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. La ONU refiere que, facilitando la igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas para todas las



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

personas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. De este modo, la presente política se entiende como una expresión del compromiso del TC con la equidad de género, tanto a nivel intraorganizacional como en sus estrategias y líneas de acción.

Tenemos la convicción de que la equidad de género y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, constituyen principios que deben guiar el desarrollo de la organización, a la par del quinto eje estratégico que consiste en un proceso de *transformación organizacional* como base, y a la vez como efecto de las mismas políticas que se implementan.

Por tal motivo, resulta fundamental que los equipos de trabajo del TC reflejen la diversidad que existe en la sociedad, promoviendo una perspectiva de género, un entorno de respeto, igualdad e inclusión, orientados a fomentar la empatía e innovación de la organización, generando un valor agregado que impactará positivamente en la eficiencia de las funciones que lleva y llevará adelante el TC.

Política de Diversidad, Género e Inclusión, estas cuestiones no sólo permiten generar condiciones favorables para el desarrollo laboral y personal de las personas que trabajan en el TC, sino que también contribuyen directamente a mejorar la productividad laboral y el crecimiento de la efectividad y cumplimiento de objetivos, a la vez que nos permite compartir estrategias y alinearnos con la actual agenda nacional contra la violencia y la discriminación.

Los esfuerzos para lograr abordar las cuestiones de género antes mencionadas requieren de un compromiso sostenido y coherente por parte de todas las personas que conformamos el TC.

Por último, en relación a la igualdad, estamos comprometidos en la construcción de un mundo mejor en el que la desigualdad de cualquier tipo, ya sea por razón de género, clase, raza, edad, estado civil, sindicación, opinión política, orientación sexual, religión, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la ley, sea finalmente vencida.

Es por eso que se promoverán todas las medidas que permitan asegurar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación, persecución y/o acoso tanto en el trabajo diario como en los procesos de selección de personal.

MARCO NORMATIVO

El Tribunal de Cuentas de la Provincia de La Rioja, como organismo de control, dentro del marco de sus atribuciones, se adhiere plenamente a la obligación y al deber de respetar, proteger y promocionar los Derechos Humanos, tal como lo prevén las Leyes Nacional N° 26743 “Identidad de Género”, *“Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”*

La Ley N° 22431 “Ley de Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad” en donde el Art. 1 *menciona un sistema de protección integral*



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales. Y el Art.8 prevé que el Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) de la totalidad de su personal.

Ley Provincial N°9234 de “Adhesión a la Ley Nacional de Identidad de Género N° 26743”, y la Ley provincial N° 10388, “Ley Bautino” que establece la obligatoriedad de la capacitación sobre discapacidad a los miembros e integrantes de los tres poderes del Estado Provincial, comprometiéndonos de abstenernos a interferir en el disfrute de los mismos o de limitarlos, como así también a impedir que éstos sean vulnerados.

En este compromiso asumido, la estrategia inicial consiste en focalizarnos en aquellos derechos vinculados con la Diversidad, la Identidad y Equidad de Género, Igualdad de Oportunidades e Inclusión, ya que son elementos fundamentales que permiten contribuir a una sociedad diversa, en constante cambio y, principalmente más justa para todas las personas.

ANEXO II

PLANIFICACION ESTRATEGICA, OBJETIVOS, INDICADORES

A) OBJETIVO GENERAL: NO DISCRIMINACION

B) ESTRATEGIA

B.1) Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional para incorporarla progresivamente en todos los ámbitos de trabajo de TC.

B.2) Fomentar la no discriminación en los procesos de reclutamiento y Selección de personal.

C) INDICADOR

C.1) Desarrollar la política de Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión.

C.2) Comunicación y capacitaciones sobre dicha política, a través de acuerdos interinstitucionales por ejemplo Universidad Nacional de La Rioja, Secretaría de la Mujer entre otros.

C.3) Desarrollar espacios talleres y espacios de debate sobre temáticas de género.

C.4) Desarrollar procesos de selección de personal que garanticen la igualdad de oportunidades.

C.5) Evaluar las diferentes etapas de los procesos de selección del personal, incluyendo la construcción de perfiles, el desarrollo de las entrevistas y la elección final, a fin de analizar la existencia de estereotipos, sesgos y brechas de género.

A) OBJETIVO GENERAL: PERSPECTIVA DE GENERO

B) ESTRATEGIA

B.1) Implementar procedimientos y protocolos que fomenten la incorporación de la perspectiva de género.

C) INDICADORES:



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

C.1) Incorporar una revisión de perspectiva de género de las nuevas políticas, procedimientos y procesos que se generen, por parte de algún miembro del equipo de Género y Diversidad.

C.2) Generar un plan de capacitación y sensibilización en materia de género y diversidad.

C.3) Desarrollar un plan de capacitación y formación al equipo de Diversidad y Género para abordar estas temáticas.

A) OBJETIVO GENERAL: EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

B) ESTRATEGIA

B.1) Diagnosticar e implementar un plan de carrera con perspectiva de género.

C) INDICADORES

C.1) Generar un plan de capacitación específicamente para las mujeres.

C.2) Desarrollar espacios de debate y reflexión para detectar intereses por oficios técnicos no tradicionales para el género.

C.3) Generar un sistema de evaluación de desempeño de objetivo.

A) ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GENERO

B) ESTRATEGIA

B.1) Erradicar todas las acciones o conductas que causen daño o sufrimiento físico, sexual y/o psicológico a cualquier persona que trabaja en TC.

C) INDICADORES

C.1) Generar un código de convivencia laboral que considere el trato digno para todas y todos, y estableciendo un decálogo específico de conductas inadmisibles en el espacio laboral.

C.2) Generar un protocolo de actuación contra la violencia laboral, violencia por motivos de género y violencia doméstica, que especifique el tratamiento de la denuncia, que asegure una adecuada protección y apoyo a el o la denunciante, que proponga un mecanismo de investigación que asegure la imparcialidad en el trato de cada caso, que asegure la oportunidad y respeto al debido proceso, que sea conducido por los especialistas que disponga la organización, generando un equipo interdisciplinario y que se especifiquen las sanciones y medidas de reparación adecuadas para la víctima.

C.3) Generar capacitaciones y talleres de sensibilización en materia de violencia laboral y de género.

C.4) Desarrollar un plan de capacitación, concientización y sensibilización sobre violencia laboral y de género.

C.5) Desarrollar un plan de capacitación específico de violencia al equipo de Diversidad y Género para abordar estas temáticas con profesionalismo.

A) OBJETIVO GENERAL: INCLUSIÓN



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

B) ESTRATEGIA

B.1) Estimular medidas para una óptima y adecuada inserción y desarrollo profesional de colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes.

C) INDICADORES

C.1) Desarrollar un diagnóstico inicial en materia de colectivos minoritarios o personas con capacidades diferentes en nuestra provincia.

C.2) Lograr que el 4% de nuestro personal sea personas con otras capacidades.

C.3) Capacitaciones y talleres interactivos de Inclusión a través de acuerdos interinstitucionales con Dirección de Discapacidad.

A) OBJETIVO GENERAL: TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL

B) ESTRATEGIA

B.1) Generar un diagnóstico del personal e implementar acciones y espacios para transformarlos en equipos empoderados, eficientes, integrados y auto gestionados. Diagnosticar e implementar un plan de carrera con perspectiva de género.

C) INDICADORES

C.1) Contar con personas como agente de cambio miembro integrante de esta Institución.

CONCLUSIÓN:

A modo de resumen, en el presente documento se recogen los principios generales de nuestra Política de Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión, así como las estrategias y acciones a seguir con el fin de que sea un instrumento disparador para hacer de estos compromisos una realidad. Al mismo tiempo, esta política pone de manifiesto una apuesta por la transformación organizacional que apunte hacia un horizonte de justicia y equidad entre todas las personas, y a la vez se constituye como un documento dinámico, una propuesta a partir de la cual la organización continuará trabajando internamente desde la reflexión, la formación y la acción a mejores prácticas vinculadas al respeto por la diversidad, la equidad de género, la igualdad y la inclusión.

PLAN ESTRATEGICO – OBJETIVOS- INDICADORES

OBJETIVOS ESPECIFICOS ESTRATEGIAS Y ACCIONES	OBJETIVO ESPECIFICO	ESTRATEGIA	INDICADORES
---	----------------------------	-------------------	--------------------



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

NO DISCRIMINACION	Eliminar barreras de acceso al desarrollo de la carrera profesional por motivo de sexo, género, identidad de género o pertenencia al colectivo LGTBTI+ o cualquier otro motivo vinculado a las diversidades que nos hacen únicos.	Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional para incorporarla progresivamente en todos los ámbitos de trabajo de TC.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la política de Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión. • Comunicación y capacitaciones sobre dicha política. A través de acuerdo interinstitucionales ejemplo Universidad de La Rioja, Secretaría de La Mujer • Desarrollar espacios talleres y espacios de debate sobre temáticas de género.
		Fomentar la no discriminación en los procesos de selección de personal.	Desarrollar procesos de reclutamiento y selección que garanticen la igualdad de oportunidades. <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar las diferentes etapas de los procesos de reclutamiento y selección, incluyendo la construcción de perfiles, el desarrollo de las entrevistas y la elección final, a fin de analizar la existencia de estereotipos, sesgos y brechas de género.
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Transversalizar la perspectiva de género en todas las tareas del TC.	Implementar procedimientos y protocolos que fomenten la incorporación de la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar una revisión de perspectiva de género de las nuevas políticas, procedimientos y procesos que se generen, por parte de algún miembro del equipo de Género y Diversidad. • Generar un plan de capacitación y sensibilización en materia de género y diversidad. • Desarrollar un plan de capacitación y formación al equipo de Diversidad y Género para abordar estas temáticas.
ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO	Erradicar todas las acciones o conductas que causen daño o sufrimiento físico, sexual y/o psicológico a cualquier persona que trabaja en TC.	Promover un trato respetuoso, justo, equitativo, de respeto por la diversidad, garantizando la igualdad de género y de oportunidades	<p>Generar un código de convivencia laboral que considere el trato digno para todas y todos, y estableciendo un decálogo específico de conductas inadmisibles en el espacio laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar un protocolo de actuación contra la violencia laboral, violencia por motivos de género y violencia doméstica, que especifique el tratamiento de la denuncia, que asegure una



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

			<p>adecuada protección y apoyo a el o la denunciante, que proponga un mecanismo de investigación que asegure la imparcialidad en el trato de cada caso, que asegure la oportunidad y respeto al debido proceso, que sea conducido por los especialistas que disponga la organización, generando un equipo interdisciplinario y que se especifiquen las sanciones y medidas de reparación adecuadas para la víctima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar capacitaciones y talleres de sensibilización en materia de violencia laboral y de género. • Desarrollar un plan de capacitación, concientización y sensibilización sobre violencia laboral y de género. • Desarrollar un plan de capacitación específico de violencia al equipo de Diversidad y Género para abordar estas temáticas con profesionalismo.
EMPODERAMIENTO DE LA MUJER	Fomentar una mayor participación de mujeres en puestos medios y altos de decisión y promover una mayor participación de mujeres en oficios técnicos y no tradicionales para el género.	Diagnosticar e implementar un plan de carrera con perspectiva de género.	<p>Generar un plan de capacitación específicamente para las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar espacios de debate y reflexión para detectar intereses por oficios técnicos no tradicionales para el género. • Generar un sistema de evaluación de desempeño objetivo y por objetivos
INCLUSIÓN	Promover un ámbito laboral en el cual puedan desarrollarse profesionalmente trabajadoras y trabajadores pertenecientes a colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes	Estimular medidas para una óptima y adecuada inserción y desarrollo profesional de colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un diagnóstico inicial en materia de colectivos minoritarios o personas con capacidades diferentes en nuestra provincia. Relevar necesidades de los mismos. *Capacitaciones y talleres interactivos de Inclusión a través de acuerdos interinstitucionales con Dirección de Discapacidad.



Secretaría Administrativa
Tribunal de Cuentas de la Pcia.
Belgrano N° 258- C.P. 5300
La Rioja

TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL	Promover equipos de trabajo eficientes, interdisciplinarios e integrados, en donde se fomente la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades	Generar un diagnóstico equipo por equipo e implementar acciones y espacios para transformarlos en equipos empoderados, eficientes, integrados y autogestionados.	• Contar con personas como agente de cambio miembro integrante de esta Institución.
--------------------------------------	--	--	---

Fdo. digitalmente: Cr. JORGE OMAR MENEM -Presidente
Dra CARMEN DIAZ ZALAZAR - Vicepresidenta
Dr. HÉCTOR GUSTAVO DAVIL - Vocal
Cr. CLAUDIO FABIÁN BONALDI – Vocal

Dr GERARDO JAVIER FUENZALIDA
a/c Secretaría Administrativa