

Argentina

**AGENCIA NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, EL
DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA INNOVACIÓN**

**“Programa de Innovación para el Crecimiento Inteligente
(PINCRI)”**

Préstamo Banco Mundial 9434-AR

Procedimientos de Gestión de Mano de Obra

Junio 2023

Acrónimos

| | |
|----------|---|
| BM | Banco Mundial |
| CNA | Constitución de la Nación Argentina |
| DIGFEL | Dirección General de Proyectos con Financiamiento Externo y Local |
| DNDyEIP | Dirección Nacional de Diseño y Ejecución de Instrumentos de Promoción |
| CECYR | Coordinación de Evaluación de Calidad y Reportes |
| H&S | Higiene y Seguridad |
| UPI | Unidad de Promoción Institucional |
| UGSA | Unidad de Gestión Socio Ambiental |
| EAS | Estándar ambiental y social |
| FONTAR | Fondo Tecnológico Argentino |
| FONARSEC | Fondo Argentino Sectorial |
| PGMO | Procedimientos de Gestión de Mano de Obra |
| PINCRI | Programa de Innovación para el Crecimiento Inteligente |
| PYMES | Pequeñas y Medianas Empresas |

Contenido

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Introducción..... | 4 |
| 1.1 | Breve descripción del Programa..... | 4 |
| 1.2 | Propósito y objetivos de los PGMO..... | 6 |
| 2. | Descripción del uso de mano de obra en el Programa..... | 7 |
| 3. | Evaluación de potenciales riesgos laborales..... | 9 |
| 4. | Marco Legal aplicable..... | 12 |
| 4.1 | Leyes laborales..... | 12 |
| 4.2 | Leyes sobre Salud y Seguridad Ocupacional..... | 13 |
| 4.3 | Normativa sobre no discriminación hacia personas con discapacidad, cuestiones de género y diversidad..... | 14 |
| 4.3 | Estándar Ambiental y Social 2 del BM..... | 16 |
| 5. | Personal responsable..... | 17 |
| 6. | Procedimientos para abordar los riesgos de salud y seguridad ocupacional..... | 18 |
| 7. | Edad para trabajar..... | 19 |
| 8. | Mecanismo de atención de quejas, reclamos y sugerencias..... | 19 |
| 9. | Manejo de contratistas..... | 20 |
| 10. | ANEXO: Organigrama Agencia I+D+i..... | 21 |
| 11. | ANEXO 2: Códigos de Conducta..... | 21 |
| 11.1 | Código de Conducta para Trabajadores/as Gubernamentales..... | 22 |
| 11.2 | Código de Conducta para Trabajadores Directos..... | 23 |
| 11.3 | Código de Conducta para Trabajadores Contratados..... | 25 |

1. Introducción

El presente documento describe los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) que deberán ser observados e implementados durante la ejecución del Programa de Innovación para el Crecimiento Inteligente (PINCRI), Préstamo Banco Mundial N° 9434 AR, e integra los instrumentos de gestión ambiental y social del mismo. Los mismos tienen por finalidad dar cumplimiento al Estándar Ambiental y Social 2 “Trabajo y Condiciones laborales” (EAS 2) del Banco Mundial (BM), a la normativa nacional en la materia, a las normas de la Administración Pública Nacional, y a las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del BM en cuanto sean aplicables. Los PGMO buscan identificar las necesidades de mano del Programa y los riesgos laborales y de salud y seguridad ocupacional asociados con el desarrollo de las actividades del mismo, determinando las medidas y los recursos necesarios para abordarlos.

En primer lugar como parte de esta introducción se describe brevemente el Programa y las acciones de financiamiento que se llevarán a cabo en cada componente del mismo; y se explicita el propósito y objetivos de los PGMO en el marco del EAS 2. Luego se detalla la mano de obra de acuerdo con la clasificación de trabajadores establecida en el EAS2; se abordan los potenciales riesgos laborales según el tipo de trabajadores y actividades, y las medidas de prevención y mitigación; y se especifica el marco legal aplicable. Por último se definen los procedimientos para abordar los riesgos identificados, los mecanismos de atención de quejas y reclamos, se establece la edad mínima para trabajar y las pautas de manejo de contratistas.

1.1 Breve descripción del Programa

El PINCRI tiene por objetivo general de desarrollo promover la innovación del sector privado y el crecimiento de las empresas para crear empleos sostenibles, aumentar los ingresos, fomentar la inclusión y el crecimiento verde sostenible. La finalidad del Programa es contribuir a diversificar, acelerar y ecologizar las fuentes de crecimiento de la Argentina; posee un doble enfoque en el apoyo a diversas fuentes de crecimiento a la vez que busca promover la sostenibilidad y la inclusión, contribuyendo a los objetivos climáticos y de desarrollo sostenible de Argentina. Específicamente el Programa busca:

- Apoyar a consorcios de conocimiento, iniciativas de emprendimiento basadas en tecnología, y PYMES para aumentar la transferencia tecnológica y su contribución al crecimiento económico.
- Promover la creación y/o el fortalecimiento de empresas con base tecnológica y la iniciativa productiva a nivel de empresa, red y/o sector, mediante la participación del sector privado y la captación de financiamiento adicional.
- Fortalecer el Marco Institucional y las Acciones de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación para promover la acumulación de capital de conocimiento, aumentar las capacidades productivas, mejorar los procesos para llevar

productos verdes al mercado, y generar crecimiento impulsado por la innovación y creación de empleo.

El Programa, de alcance nacional, se estructura en torno a tres Componentes los cuales se organizan en sub-componentes que contemplarán llamados específicos a presentar proyectos. De acuerdo a la naturaleza del llamado podrán estar destinados a empresas, a entidades de Ciencia y Tecnología e instituciones, y/o a consorcios asociativos de todo el país. La Agencia I+D+i organizará cada llamado mediante convocatorias públicas y/o ventanillas permanentes y publicará los requisitos, procedimientos a cumplir y los estándares mínimos de calidad a satisfacer para la presentación y aprobación de los proyectos que recibirán financiamiento para su ejecución.

El **Componente 1** se centra en brindar apoyo a empresas y consorcios para la innovación tecnológica orientados por enfoque problema-solución. Tiene por objetivo impulsar al sector privado hacia una frontera más productiva y aumentar la contribución de la innovación al crecimiento con énfasis específico en la transferencia de conocimientos y mejoras en las capacidades de las empresas PYME. También promueve el apoyo del ecosistema y las capacidades de gestión para crear empresas basadas en el conocimiento y desarrollar, mejorar y ampliar nuevas cohortes de emprendedores. Este componente proporcionará tres mecanismos de asistencia mediante subsidios:

i) Apoyo a proyectos asociativos de innovación productiva (asociaciones público-privadas y privado- privadas) que tienen como finalidad establecer alianzas para generar, adaptar y transferir conocimiento con un alto impacto potencial en el sector productivo de bienes y servicios. Esta herramienta proporcionará financiamiento a proyectos de alto impacto que permitan dar respuesta a problemas relevantes en diversos sectores y temas estratégicos, entre los cuales se encuentran energía limpia y mitigación/adaptación al cambio climático; agricultura, alimentación y crecimiento inclusivo; Ciencia, tecnología y salud; ciudades e infraestructura resiliente; y economía digital.

ii) Asistencia para aumentar la digitalización, transferencia y adopción de tecnología para las PYMES; que brindará herramientas para promover la innovación en empresas orientadas al crecimiento mediante el apoyo a la digitalización, la adopción y desarrollo de tecnología y la transferencia tecnológica dentro de PYMES con diversos grados de capacidad tecnológica y Empresas de Base Tecnológica en funcionamiento.

iii) Apoyo al emprendimiento temprano y al desarrollo del ecosistema emprendedor, cuyas herramientas serán subsidios a organizaciones especializadas en apoyo emprendedor (incubadoras, aceleradoras, estructuras públicas de apoyo a empresas alojadas en universidades e instituciones públicas de investigación); subsidios a empresas emergentes; y subsidios a espacios físicos para el desarrollo de la innovación juvenil digital (Tecnotecas).

El **Componente 2** brindará apoyo a la creación y fortalecimiento de empresas de base tecnológica y cadenas de valor a través de fortalecer los mecanismos de financiación liderados por el sector privado para este tipo de emprendimientos impulsados por la innovación. El objetivo es atraer financiamiento privado adicional y desarrollar habilidades en el financiamiento de capital en

etapas tempranas; para ello la Agencia I+D+i co-invertirá junto con el sector privado (intermediarios financieros e inversores socios) en fondos gerenciados por entidades sin fines de lucro con experiencia específica y conocimiento del mercado local, a través de dos ventanillas especializadas: (i) capital semilla y etapas tempranas de crecimiento en Start up y Cluster Regionales; (ii) capital de crecimiento estratégico impulsado por la innovación, con énfasis en el impacto en la diversificación de las exportaciones así como en la sustentabilidad ambiental.

Los fondos serán administrados por empresas administradoras profesionales que, como intermediarios financieros a los fines del préstamo del Banco Mundial, se deberán comprometer a utilizar los fondos del Programa de manera que cumplan con las normas fiduciarias y los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial. Los recursos de la Agencia I+D+i (aportes no reintegrables) se invertirán, a través de dichos fondos de inversión de capital de riesgo, en empresas constituidas o que se constituyan con un aporte de capital inicial que tenga como objetivo principal el desarrollo de una idea surgida del ámbito de la ciencia y la tecnología, y que busque desarrollarse como un proyecto empresarial que puede derivar en uno o varios productos o servicios.

Por último, el **Componente 3** busca el fortalecimiento de instituciones del ecosistema emprendedor y mejoramiento de políticas públicas para la promoción de la investigación, el desarrollo tecnológico, y la innovación (I+D+i). Este componente tendrá un foco especial en remover barreras regulatorias y mejorar la infraestructura para el desarrollo de nuevos productos y procesos. También contemplará los requisitos financieros para la administración y una implementación efectiva y monitoreo del presente Programa.

Las actividades se estructurarán en torno a dos subcomponentes. El subcomponente 1, centrado en el fortalecimiento de Entes Regulatorios, orienta el financiamiento a las actividades tendientes a perfeccionar, agilizar y desarrollar las normativas, dispositivos, procesos, capacidades, y canales institucionales necesarios para garantizar e impulsar la pronta llegada al mercado de nuevos productos, procesos y servicios desarrollados por empresas innovadoras. El subcomponente 2 apunta a fortalecer la infraestructura institucional y de investigación que da soporte a investigadores y empresas innovadoras, y busca dotar a los organismos, instituciones, empresas y otras entidades públicas y privadas, de las herramientas para potenciar sus formatos, capacidades tecnológicas, procesos e instalaciones de forma de ampliar y mejorar capacidades que impactan en la llegada al mercado de nuevos productos, procesos y servicios innovadores, así como facilitar y agilizar el registro y habilitación de empresas a nivel nacional y subnacional.

1.2 Propósito y objetivos de los PGMO

Los PGMO establecen el marco regulatorio para los trabajadores del proyecto en conformidad con los requisitos establecidos en la normativa nacional y con el Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2)

del Banco Mundial sobre trabajo y condiciones laborales, y las Notas de Orientación sobre el mismo. Los objetivos del EAS 2¹ son:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto.
- Proteger a los trabajadores del proyecto.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

Los contenidos de los PGMO identifican los aspectos claves de la gestión laboral del Programa y busca que las distintas partes comprendan con claridad las exigencias relacionadas con cuestiones laborales específicas. Los PGMO se publican en el sitio Web de la Agencia y son convenientemente difundidos entre los trabajadores del Proyecto

2. Descripción del uso de mano de obra en el Programa

De acuerdo a la clasificación de trabajadores establecida en el EAS2, el Programa de Innovación para el Crecimiento Inteligente involucra tres categorías de trabajadores/as: directos/as, contratados/as, y trabajadores/as gubernamentales.

Trabajadores/as directos/as: personas empleadas o contratadas de manera directa para trabajar en relación con el Programa. Según la Nota de Orientación 4.1 del Banco Mundial, son trabajadores directos quienes tienen una relación laboral contractual directa con el Prestatario, éste ejerce un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto. Se trata de personas contratadas por el Prestatario, reciben su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias. El Programa contempla la contratación directa de consultores individuales para tareas de evaluación y asesoría (en cuyo caso se elaborarán los términos de referencia correspondientes con las condiciones, actividades a desarrollar, productos, duración, pagos, etc.).

Trabajadores/as contratados/as: personas contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con el Programa y los subproyectos. En este caso, de acuerdo a la Nota de Orientación 5.1 del Banco Mundial, la relación laboral se entabla entre el tercero y el trabajador; donde el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. Se prevé la contratación de una Firma Consultora para la realización de encuestas, quien trabajará con el personal por ellos contratados. Asimismo entra en esta categoría el

¹ 2016, Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, Banco Mundial, Washington, DC. Marco Ambiental y Social del Banco Mundial disponible en:

<http://pubdocs.worldbank.org/en/345101522946582343/Environmental-Social-Framework-Spanish.pdf>

personal que contraten las Entidades Beneficiarias (terceros) para realizar los trabajos que se estipulen en los subproyectos.

Trabajadores/as gubernamentales: personal que se desempeña en la Agencia I+D+i, quienes son trabajadoras y trabajadores en relación de dependencia, mayores de 18 años, sujetos a los términos y condiciones del empleo público, comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional². Las tareas que se desarrollarán en el marco del Programa son tareas administrativas y profesionales vinculadas los procesos de preparación de llamados, difusión, evaluación, gestión del seguimiento, y monitoreo de subproyectos científico tecnológicos que sean apoyados por el Programa. El personal que llevará a cabo las actividades vinculadas al Programa es personal técnico y administrativo de la Dirección General de Proyectos con Financiamiento Externo y Local (DIGFEL), Unidad Ejecutora del Programa; del Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) y el Fondo Argentino Sectorial (FONARSEC), a cargo de los aspectos técnicos; de la Dirección Nacional de Diseño y Ejecución de Instrumentos de Promoción (DNDyEIP); la Coordinación de Evaluación de Calidad y Reportes (CECYR); la Unidad de Promoción Institucional (UPI); y la Unidad de Gestión Socio Ambiental (UGSA). La estructura organizacional de la Agencia I+D+i se detalla en el Anexo I.

En la Tabla 1 se describen los tipos de trabajadores del Programa³ y se estima la cantidad esperable de personas contratadas en cada una.

Tabla 1. Clasificación de Trabajadores del Programa de Innovación para el Crecimiento Inteligente.

| Tipo de Trabajadores | Descripción | Total estimado por Categoría |
|---------------------------------|---|---|
| Trabajadores directos | Personal contratado en forma directa por la Agencia I+D+i como consultores individuales para tareas como evaluación técnica, asesoría, evaluaciones intermedias y final del Programa. Se estima que serán contratadas 20 (veinte) personas, pudiendo variar esta cantidad según las necesidades durante la implementación. | 20 |
| Trabajadores contratados | Recursos humanos que sean contratados por las Entidades Beneficiarias en el marco de la ejecución de los subproyectos de los Componentes 1 y 3 para desempeñar tareas relativas al mismo: por ejemplo contratación de expertos/as y otros recursos humanos, consultores individuales, firmas consultoras, personal para ejecución de obras y/o reformas edilicias, etc. Se estima que una cantidad de 200 (doscientos) | 210 1 Empresa Consultora |

² Decreto 214/16, aplica a todos los trabajadores y trabajadoras bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones y entidades descentralizadas. Se detalla en el punto 4 Marco legal aplicable.

³ No se incluyen personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios ni trabajadores comunitarios, ya que estas categorías de trabajadores no están comprendidas bajo las actividades del Programa.

| Tipo de Trabajadores | Descripción | Total estimado por Categoría |
|----------------------|---|------------------------------|
| | <p>trabajadores serán contratados en estos Sub Componentes.</p> <p>En el marco del Componente 2 se contempla la contratación de recursos humanos adicionales que puedan ser requeridos para la operación de los Fondos de inversión de capital de riesgo. Se estiman 10 (diez) trabajadores en el marco de este componente.</p> <p>También el Programa prevé la contratación de una Empresa para la realización de encuestas, quienes trabajarán con especialistas por ellos contratados (trabajadores contratados). La nómina de empleados/as que intervendrá dependerá de la firma consultora a contratar.</p> | |

Por otro lado, como fuera mencionado, el Programa será implementado principalmente por trabajadores gubernamentales, a los cuales no le aplican todas las disposiciones del EAS 2, a excepción de los requerimientos del EAS 2 referidos a “Protección de la fuerza de trabajo” y “Salud y Seguridad Ocupacional”, y seguirán sujetos a los términos y condiciones del arreglo o acuerdo de empleo vigente:

| | | |
|--|---|------------------|
| <p>Trabajadores gubernamentales</p> | <p>Empleados y empleadas de la Agencia I+D+i: personal técnico y administrativo de FONTAR, FONARSEC, DIGFEL, DNDyEIP, CECYR, UPI, UGSA. Se estima que alrededor de 60 (sesenta) personas trabajarán a tiempo parcial en los procesos de implementación del Programa.</p> | <p>60</p> |
|--|---|------------------|

3. Evaluación de potenciales riesgos laborales

La mayor parte de las actividades previstas en el Proyecto para trabajadores directos son tareas de oficina, para las cuales si bien no se prevén riesgos significativos, serán considerados los riesgos reconocidos en este tipo de actividad como por ejemplo ergonómicos, fatiga, caídas, contacto eléctrico, entre otros. Además, algunas tareas de seguimiento y supervisión de los subproyectos que reciban apoyo del Programa pueden requerir visitas y/o inspecciones a los sitios en donde se desarrollen los mismos, lo cual implicaría traslados del personal involucrado y el desarrollo de tareas en establecimientos diversos de ciencia y tecnología, PYMES, oficinas, etc. En estos casos será necesario conocer y comprender antes de realizar las tareas cuáles son los riesgos específicos del subproyecto bajo análisis y del ámbito en el cual se desarrollan.

En cuanto a los trabajadores contratados, los riesgos potenciales para tareas de asesoría y/o consultoría se asimilan a los identificados para trabajadores directos. La mayor diversidad de riesgos se asocia al personal que sea contratado por las Entidades Beneficiarias para desempeñar funciones y tareas vinculadas al subproyecto, se trata de afectaciones a la salud y accidentes laborales de riesgo bajo y/o moderado derivados de actividades de I+D en empresas y entidades de Ciencia y Tecnología (CyT). Los mismos podrán prevenirse y/o mitigarse con medidas de rutina. En la Tabla 2 se detallan los potenciales riesgos identificados.

Tabla 2. Potenciales riesgos laborales identificados según tipo de trabajadores y actividad; y medidas de prevención y mitigación.

| Tipo de trabajadores | Actividad | Riesgos laborales | Medidas de prevención/mitigación |
|--|--|--|--|
| Trabajadores Gubernamentales (Agencia I+D+i) | Implementación y administración del Programa | Riesgos ergonómicos, fatiga, caídas, contacto eléctrico, entre otros riesgos en ambientes de oficinas. Riesgo de violencia y discriminación en el ámbito laboral. | ART Capacitaciones del personal Provisión de sillas y pads ergonómicos. Servicio de Medicina laboral. Capacitaciones sobre equidad de género y prevención de violencia contra las mujeres (“Ley Micaela”). Difusión de los servicios disponibles para el abordaje de casos de violencia y la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral (CIOT). Aplicación del Código de Conducta. |
| | Supervisión de los subproyectos financiados (auditorías socio ambientales) | Riesgos por traslados de personal a los sitios de emplazamiento de los subproyectos (<i>in itinere</i>), y riesgos específicos que dependerán de las condiciones de los espacios de trabajo visitados. Ej.: contacto eléctrico, contacto con sustancias químicas nocivas, caídas, entre otros. | ART Procedimiento para auditorías a subproyectos – criterios de seguridad y prevención de riesgos. Uso de calzado de seguridad y de los elementos de protección personal que sean necesarios (ej. casco, delantal, barbijo, etc.). Capacitaciones. |
| Trabajadores Directos | Asesoría y consultoría | Riesgos ergonómicos, fatiga, caídas, contacto eléctrico, entre otros riesgos en ambientes de oficinas. | Seguro de accidentes personales. Implementación del Código de Conducta. |
| Trabajadores Contratados - por | Asesorías técnicas a través de | Riesgos ergonómicos, fatiga, caídas, contacto eléctrico, entre | Seguro de accidentes personales / ART. |

| firmas Consultoras- | Consultoras | otros riesgos en ambientes de oficinas. | Aplicación del Código de Conducta. |
|--|----------------------------------|---|---|
| <p>Trabajadores Contratados -por las Entidades Beneficiarias-</p> | <p>Ejecución de subproyectos</p> | <p>Riesgos de salud y seguridad ocupacional en tareas de investigación y desarrollo en ámbitos internos y en trabajos a campo, según la naturaleza de las actividades que se realicen para ejecutar el subproyecto. Podrían estar asociados a deficientes condiciones de los espacios de trabajo y del ambiente laboral, carencia de elementos de protección personal y/o de instalaciones y equipamiento de seguridad, de procedimientos de trabajo seguro para tareas de campo y en laboratorios, falta de capacitación, entre otros.</p> <p>Algunos subproyectos podrían presentar riesgos específicos en tareas con agentes biológicos, nanopartículas y nanomateriales, por la carencia o insuficientes medidas de evaluación, precautorias y de control.</p> <p>Riesgos por inadecuada manipulación, uso y almacenamiento de las sustancias químicas con posibilidad de producir daños directos e indirectos sobre la salud de trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Riesgos asociados a la generación de residuos, en especial de residuos químicos, debido a falencias en alguna o algunas etapas de la gestión integral de los mismos.</p> <p>Riesgos vinculados a la seguridad de trabajadores en obras de renovación o ampliación edilicia.</p> <p>Riesgos de salud y seguridad ocupacional vinculados a la operación de los equipos y a los espacios de trabajo en los que se encuentran.</p> <p>Riesgo de violencia y discriminación en el ámbito laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Cláusula ambiental y social en los Contratos entre Agencia y la Beneficiaria. - Obligación de presentar un Plan de Gestión Ambiental y Social del Subproyecto (PGAS), que deberá incluir un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional. - De acuerdo a las características de cada convocatoria y al tipo de subproyectos esperados, se incluirán de ser necesario lineamientos y requisitos específicos (por ejemplo: Guía de Seguridad Ocupacional y Mitigación de Impactos Ambientales para Obras Menores; Normas sobre seguridad biológica en laboratorios; Medidas preventivas y de control en el trabajo con nanomateriales). - Aplicación del Código de Conducta. -Auditorías socio ambientales para supervisar el cumplimiento del PGAS. Obligatoriedad de contar con ART/seguro de accidentes personales, relevamiento de riesgos laborales y de agentes de riesgo, programas de seguridad, profesional responsable en la materia en caso de corresponder. |

4. Marco Legal aplicable

A continuación se presentan las principales normas de aplicación en todo el territorio nacional que establecen las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del Programa, tanto las vinculadas a la relación laboral como también al marco regulatorio en materia de salud y seguridad en el trabajo. Además de realiza una reseña de la normativa vinculada a promover la no discriminación hacia personas con discapacidad, y sobre género y diversidad.

4.1 Leyes laborales

En el Artículo 14 de la Constitución de la Nación Argentina (CNA) se establece el derecho a trabajar y a emprender cualquier actividad lícita. El artículo 14 bis enumera y garantiza los principales derechos de las y los trabajadores en Argentina:

- Condiciones dignas y justas de trabajo
- Jornada laboral limitada
- Vacaciones pagas, aguinaldo y tiempos de descanso
- Remuneración equitativa a la labor realizada
- Salario mínimo, vital y móvil
- Participación en la ganancia de las empresas
- Protección ante el despido infundado
- Empleo público permanente y estable
- Organización sindical interna y autónoma del Estado
- Derecho de huelga

Las principales leyes que regulan los regímenes laborales son las siguientes:

- Ley Nº 11.544 de Jornada de Trabajo: estipula que la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.
- Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias: establece el régimen de Contrato de Trabajo. En el artículo 17 se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Y en el artículo 81 establece la igualdad de trato.
- Ley Nº 26.390 de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.
- Ley Nº 26.940 de Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral.
- Ley de Empleo Nº 24.013: determina el ámbito de aplicación, regularización del empleo no registrado, promoción y defensa del empleo, protección de trabajadores desempleados, indemnización por despido injustificado.
- Ley Nº 23.551 de Asociaciones Sindicales: garantiza la libertad sindical, derechos sindicales de los trabajadores y de las asociaciones sindicales, afiliación y desafiliación, estatutos, etc.
- Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744: Art. 17 Prohibición de hacer discriminaciones; Art. 62 Obligación genérica de las partes; Art. 63 principio de la buena fe; Art. 65 Facultad de dirección; Art. 66 facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo; Art. 68 Modalidades de su ejercicio, Art. 75 Deber de seguridad; Art. 78 Deber de ocupación; Art. 81 Igualdad de trato; Art. 242 Justa causa.

- Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Decreto Reglamentario N°1011/10.
- Ley Actos Discriminatorios N° 23.592. Medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

Los trabajadores y trabajadoras directas del Programa que se encuentran bajo relación de dependencia laboral con la Agencia I+D+i se rigen por el marco legal general del empleo público: Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, Decreto reglamentario N° 1421; y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Decreto 214/06. Esta norma regula las relaciones laborales del personal de la Administración Pública Nacional, se establecen acuerdos salariales y condiciones laborales para el sector, y busca profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad.
- Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato,
- El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.

El Decreto 214/06 contempla expresamente el problema de la violencia laboral a la que cataloga como conducta sancionable, y crea la “Comisión de Igualdad de Oportunidades de trato (CIOT)⁴”, integrada por tres representantes del Estado Empleador, y tres de la parte gremial, para promover el principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral en la administración pública nacional.

4.2 Leyes sobre Salud y Seguridad Ocupacional

La Salud y Seguridad de los trabajadores y trabajadoras es un derecho de rango constitucional, y se encuentra contemplado en los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los instrumentos normativos de nuestro país vinculados con la prevención primaria y secundaria de la salud de los trabajadores incluyen leyes que ratifican convenios internacionales, normativa de carácter general, y regulaciones sobre actividades y temas específicos. A continuación se detallan las principales normas generales:

⁴ <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/ciot>

- Ley (Decreto Ley) 19.587/1972 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Y su Decreto Reglamentario 351/79. Determinan las condiciones de higiene seguridad que debe cumplir cualquier actividad en todo el territorio de la República Argentina. Sus disposiciones se aplican a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades.
- Decreto 1338/96: Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Regula el Servicio de Medicina del Trabajo, de carácter preventivo, para promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores, debiendo ejecutar, entre otras, acciones de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad.
- Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, y su Decreto Reglamentario 170/1996. Tiene por objetivo reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo, y reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Establece la obligatoriedad de todo empleador de afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o de auto-asegurarse.
- Resol. 886/15 SRT: Protocolo de Ergonomía, de aplicación obligatoria para todos los empleadores como herramienta básica para la identificación y prevención del riesgo ergonómico.
- Resol. SRT 230/2003: Obligación de los empleadores asegurados y auto-asegurados de denunciar todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a su ART y a la SRT. Obligación de investigar los accidentes mortales, enfermedades profesionales y los accidentes graves.
- Res. 299/2011 SRT: Adóptense las reglamentaciones que procuren la provisión de elementos de protección personal confiables a los trabajadores.
- Resol. SRT 463/09, SRT 529/09 y SRT 741/10. Confección y presentación ante la ART del Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL) sobre el estado de cumplimiento de la normativa vigente por parte del establecimiento.

4.3 Normativa sobre no discriminación hacia personas con discapacidad, cuestiones de género y diversidad.

La Constitución Argentina establece que es facultad del Congreso de la Nación *“legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”* (Art. 75, inc. 23).

Se considera persona con discapacidad a quien presenta alguna deficiencia motriz, sensorial, intelectual o mental, y que no puede participar de manera plena y en igualdad de condiciones en la sociedad porque se encuentra con alguna barrera que se los impide. La discapacidad entonces no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva. A continuación, se reseña el marco jurídico nacional en la materia:

- Ley 22.431: instituyó un Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad, con el objetivo de asegurar su atención médica, educación y seguridad social. El Artículo 8 establece un cupo para personas con discapacidad en empresas y organismos del Estado. El Artículo 11 establece su prioridad en concesiones de pequeños comercios; y según el Artículo 12 el Ministerio de Trabajo apoyará la creación de talleres protegidos de producción, teniendo a su cargo su habilitación, registro y supervisión.
- Ley N° 24.314: promueve la accesibilidad de personas con movilidad reducida; contemplando instituciones privadas-públicas, transporte, espacio público, etc.
- Ley 24.901: establece un sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de personas con discapacidad, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos.
- Ley 25.635: modifica la Ley 22.431 en cuanto establece el transporte gratuito de personas con discapacidad para favorecer su plena integración social.
- Ley 25.689: modifica la Ley N° 22.431 en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.
- Ley 26.378: aprueba la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Asegura el derecho a participar sin discriminación en toda la vida de la sociedad. La Convención tiene jerarquía constitucional por Ley 27.044, pasa a integrar el "Bloque Constitucional de los Derechos Humanos" (art. 75, inc. 22 CNA).
- Ley 26.653/2010. Accesibilidad de la Información en las Páginas Web estatales, para que la información pueda ser comprendida y consultada por personas con discapacidad y por usuarios que posean diversas configuraciones en su equipamiento o en sus programas.

Con respecto a temas de género y diversidad, Argentina cuenta con leyes y políticas de género activas para el reconocimiento y ampliación de derechos para las mujeres y diversidades, que incluyen el abordaje de la identidad de género, la discriminación, violencias y situaciones de vulnerabilidad, femicidios, entre otros. Se detallan a continuación las principales normas relativas a las condiciones de vida de las mujeres y colectivos LGTBIQ+, la ampliación de derechos y el abordaje de las relaciones desiguales:

- Ley 26743/2012. Ley de Identidad de Género. Permite modificar el nombre, la imagen y el sexo registrado en los documentos.
- Ley 27499/2018. Capacitación en género y violencia contra las mujeres "Ley Micaela". Es obligatorio para todas las personas que trabajan en el Estado Nacional recibir capacitaciones en temas de género y violencia contra las mujeres.
- Disposición 1/2021 Subsecretaría de Formación investigación y políticas culturales para la igualdad del Ministerio de las Mujeres Género y Diversidad. Se crea el programa Formar Igualdad para la capacitación en perspectiva de género y diversidad para las empresas y entidades del sector privado.

- Ley 27636/2021 - Decreto 721/2020. Se establece un cupo laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad. Deberán ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos.
- Ley N° 27.580: ratifica el Convenio de la OIT sobre la eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo. Éste reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Contiene definiciones amplias de “violencia y acoso” y también de “violencia y acoso por razón de género”, y ampara a las personas que trabajan tanto en los sectores públicos como privados, independientemente de su situación contractual.

4.3 Estándar Ambiental y Social 2 del BM

Esta norma reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en aras de reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico inclusivo. Los objetivos del EAS2 son:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto.
- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. • Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

El término “trabajador del proyecto” se refiere a: i) personas empleadas o contratadas de manera directa por el Prestatario (incluidos los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el proyecto (trabajadores directos); ii) personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados); iii) personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del Prestatario (trabajadores del proveedor primario); iv) personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (trabajadores comunitarios).

Como se detalló en el punto 2, el PINCRI contempla personas empleadas o contratadas de manera directa por la Agencia I+D+i, y personas contratadas a través de terceros. Será implementado por personal de la Agencia I+D+i (trabajadores gubernamentales, empleadas y empleados públicos del gobierno nacional), que están sujetos a los términos y condiciones de su modalidad de

contratación dentro del sector público. Además, se prevé contratar trabajadores/as directos/as para tareas de consultoría, y/o firmas consultoras (para asesorías técnicas y/o consultorías específicas) quienes trabajarán con especialistas por ellos contratados (trabajadores contratados). Todos y todas estarán sujetos a las disposiciones de este Estándar sobre Protección de la Fuerza Laboral y Salud y Seguridad Ocupacional. A su vez, los aspectos relevantes de la EAS 2 también se aplicarán a las organizaciones, entidades y/o empresas que, como beneficiarias del Programa, lleven adelante la ejecución de sub proyectos u otras actividades.

5. Personal responsable

El área responsable de la coordinación y ejecución del Programa es la Dirección General de Financiamiento Externo y Local (DIGFEL), cuya responsabilidad es entender en las acciones vinculadas a la planificación, formulación, implementación, supervisión, monitoreo y evaluación de programas y proyectos de la Agencia I+D+i. La DIGFEL estará a cargo de las contrataciones de consultores individuales (trabajadores directos) y de firmas consultoras del Programa (trabajadores contratados).

Los instrumentos de financiamiento del PINCRI estarán bajo la órbita de del Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR⁵) y el Fondo Argentino Sectorial (FONARSEC⁶), órganos de la Agencia I+D+i que gestionarán los sub-proyectos. Las Entidades Beneficiarias que resulten apoyadas serán responsables de su personal y de las contrataciones para desarrollar los mismos, de los planes de salud y seguridad ocupacional –incluidas las capacitaciones al personal- y de las medidas para abordar y dar tratamiento a las quejas y reclamos de los trabajadores. La UGSA es el área encargada de la supervisión de los aspectos ambientales y sociales durante la ejecución de los mismos, incluida la presentación y cumplimiento de los Programas de Seguridad y Salud Ocupacional. Cabe destacar que para verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de Salud y Seguridad Ocupacional por parte de las Entidades Beneficiarias se utilizarán los lineamientos e instrumentos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y las recomendaciones que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) realicen sobre los riesgos relevados y sobre los agentes de riesgos relacionados a las enfermedades profesionales.

La Dirección General de Administración (DGA) es la responsable de la contratación y administración del personal de la Agencia I+D+i (trabajadores gubernamentales), a través de la Dirección de Recursos Humanos. La responsabilidad sobre la formación y capacitación del personal es de la Secretaría de Empleo Público a través del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP⁷). Por último, la Comisión de Género de la Agencia⁸ es un órgano permanente de consulta y asesoramiento para todos los temas pertinentes a equidad e inclusión de las mujeres y diversidades.

⁵ <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/agencia/fontar>

⁶ <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/agencia/fondo-argentino-sectorial-fonarsec>

⁷ <https://capacitacion.inap.gob.ar/>

⁸ <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/agencia/la-agencia-idi/politica-de-genero> - Mail: genero-agencia@mincyt.gob.ar

La UGSA articulará con el resto de las áreas involucradas para el cumplimiento del marco legal, el EAS2, y la eficaz implementación de las medidas para mitigar los riesgos de salud y seguridad ocupacional, promover el principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, y las acciones para prevenir la violencia laboral –incluida la violencia de género-. En este sentido, será de aplicación un Código de Conducta para todos los trabajadores y trabajadoras del Programa, a fin de prevenir la violencia de género, el abuso y/o explotación infantil, y cualquier conducta inapropiada, el cual se anejará a los Contratos del Programa y se difundirá entre los trabajadores y trabajadoras gubernamentales (Anexo II).

6. Procedimientos para abordar los riesgos de salud y seguridad ocupacional

En la Tabla 2 se describieron medidas y procedimientos para abordar los riesgos de salud y seguridad ocupacional identificados. Las mismas tienen por objeto reducir la exposición a los peligros a los que potencialmente estarán expuestos los trabajadores y trabajadoras, y resguardar su salud y seguridad física.

El monitoreo de la implementación de las medidas descriptas será realizado por la UGSA, en conjunto con las áreas de la Agencia que tienen incumbencia en la temática (ej. Dirección de Infraestructura), y reportado al BM en los informes semestrales.

Cabe destacar que las condiciones de seguridad e higiene, y los términos y condiciones de trabajo, se ajustan a la legislación vigente en la materia. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación es la autoridad de aplicación en materia de cumplimiento de las condiciones de trabajo y las medidas de protección de los trabajadores, y realiza procedimientos de inspección y fiscalización a empleadores. Verifica el cumplimiento de la normativa laboral, que los trabajadores estén registrados, realizan la fiscalización del trabajo infantil, adolescente, y principios de explotación laboral, entre otros. Además, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires realizan tareas de inspección del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, coexistiendo con la jurisdicción nacional.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) es un organismo creado por la Ley N° 24.557 que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Su objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Sus funciones principales son:

- Controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- Garantizar que las ART otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.
- Imponer las sanciones previstas en la Ley N° 24.557.

- Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registran los datos del damnificado y su empresa, fecha del accidente o enfermedad, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas.
- Elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo.
- Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y su cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Controlar el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en los territorios de jurisdicción federal.

7. Edad para trabajar

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 establece que la edad mínima para trabajar es de 18 años. Las personas mayores de 16 años y hasta los 18 años pueden trabajar con autorización de los progenitores hasta 6 horas por día o 36 horas semanales, aunque se prohíben determinadas ocupaciones y tareas que puedan ser nocivas para la salud y la seguridad, como así el trabajo en horario nocturno. En Argentina el trabajo de menores es delito.

La edad mínima para trabajar en el Programa es de 18 años, atendiendo la normativa nacional y el EAS2 del BM. Se constatará antes de cualquier contratación mediante presentación del documento nacional de identidad.

Por otra parte, el trabajo forzoso está prohibido por la Leyes N° 26.364, N°26.842, y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. En cumplimiento de la normativa nacional y según lo establecido en el EAS2, el Programa no empleará trabajo forzado, entendiendo por éste a “todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad”.

8. Mecanismo de atención de quejas, reclamos y sugerencias

Para atender consultas, quejas, reclamos y/o sugerencias vinculadas a las personas trabajadoras del Programa se prevé utilizar una casilla de correo electrónico institucional (pincrigencia@mincyt.gob.ar). Este correo electrónico será difundido en las comunicaciones internas, el código de conducta del Programa, y en comunicaciones externas del Programa.

Una persona de la UGSA estará encargada de revisar la misma, y luego de identificar el tipo de trabajador/a derivará la consulta o reclamo a la área correspondiente. La DIGFEL será el área encargada de brindar respuesta a trabajadores y trabajadoras directas y contratados/as; y la DGA a través de la Coordinación de Recursos Humanos brindará atención a los trabajadores y trabajadoras gubernamentales. Éstos cuentan además con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT), órgano paritario encargado de promover en el ámbito laboral el cumplimiento del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato entre

los/as trabajadores/as, y la búsqueda de la erradicación de la violencia laboral en cualquiera de sus formas. La CIOT es el canal habilitado para denuncias de violencia laboral de empleados/as estatales comprendidos/as en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006), observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente. Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones son elevadas a la máxima autoridad del Organismo, para que disponga, a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Además, a continuación se mencionan los mecanismos y canales existentes para que cualquier persona empleada gestione reclamos:

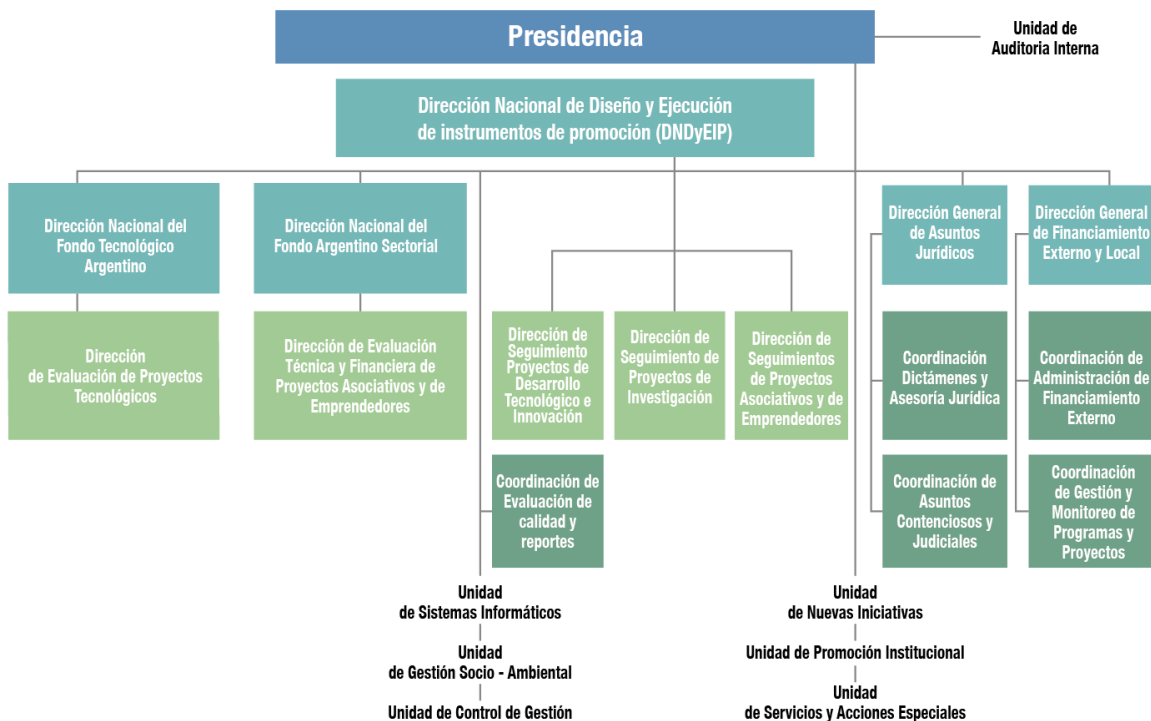
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: ofrece un canal para realizar denuncias en relación a las condiciones de trabajo. Posee una línea gratuita 0800-666-4100 y un correo electrónico a denuncias@trabajo.gob.ar. Se puede realizar consultas a consultas@trabajo.gob.ar.
- Secretaría de Empleo Público: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico>. Contacto: PortaldelEmpleado@jefatura.gob.ar
- Comisión de Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), comisión paritaria cuyo objetivo es velar por la salud y la seguridad de trabajadores del Estado: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/cymat>. Contacto: cymatcentral@jefatura.gob.ar
- Comisión de Igualdad de Oportunidades y Tratos (CIOT): habilitada para recibir denuncias de violencia laboral en forma escrita e individual: <https://www.argentina.gob.ar/servicio/presenta-tu-denuncia-de-violencia-laboral>. Contacto Delegación Agencia: ciot-agencia@mincyt.gob.ar.

9. Manejo de contratistas

Para los sub-proyectos en los cuales el apoyo se efectivice a través de Contratistas, se detallarán como parte de las especificaciones y/o pliegos las medidas de protección para los trabajadores y las trabajadoras en el marco de las tareas que deban realizarse. El contratista será responsable de cumplir los requisitos de seguridad, nacionales o locales, y cualquier otra medida que sea necesaria para resguardar la salud y evitar accidentes.

Además, las Empresas Contratistas estarán obligadas a crear y mantener un entorno que evite la violencia de género así como el abuso y explotación infantil, y a comunicar claramente a todos los trabajadores y trabajadoras que no serán aceptables acciones de violencia de género ni contra niños/as. Para ello, deberán adherir al Código de Conducta correspondiente, y comprometerse a la adhesión individual cada uno de sus empleados/as y subcontratistas.

10. ANEXO: Organigrama Agencia I+D+i



11. ANEXO 2: Códigos de Conducta

Los Códigos de Conducta tienen el propósito de promover los estándares más altos de conducta ética y profesional por parte de todas las personas trabajadoras del Programa de Innovación para el Crecimiento Inteligente, a fin fomentar relaciones de trabajo constructivas y respetuosas con la comunidad y las áreas intervinientes durante la ejecución del Programa, sus actividades y sub-proyectos. Se desarrollaron modelos para: trabajadores/as gubernamentales; trabajadores/as directos/as; y trabajadores contratados por terceros (Empresas Consultoras, Entidades Beneficiarias, y Contratistas).

La adhesión al Código de Conducta por parte de las personas trabajadoras vinculadas al Programa implica que aceptan la obligación de asegurar que esos principios de conducta sean cuidadosamente observados en el ámbito de trabajo. El documento se difundirá internamente para su lectura y firma entre el personal de la Agencia que participa de manera directa en el Programa, e integrará los Contratos que se suscriban en el marco del mismo. A continuación se presentan los modelos para cada tipo de trabajadores/as.

11.1 Código de Conducta para Trabajadores/as Gubernamentales

El personal de planta permanente y transitoria, en todos sus niveles, de la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (en adelante “Trabajadores Gubernamentales”) que participa de manera directa en el Programa de Innovación para el Crecimiento Inteligente (PINCRI) – Préstamo BIRF 9434-AR-, reconoce que es importante prevenir la violencia de género (VDG) y el abuso / explotación infantil (EI) y cualquier conducta inapropiada, asumiendo la responsabilidad para crear y mantener un entorno que evite la VDG y la EI en cualquiera de sus formas.

Por ello se comprometen a apoyar y promover la implementación de los Códigos de Conducta aquí expuestos, con objeto de mantener un entorno de trabajo libre de VDG y de EI. Estas responsabilidades incluyen, pero no se limitan a:

1. Procurar el cumplimiento de todas las medidas para la prevención de VDG y EI en pos de la correcta implementación de los códigos de conducta;
2. Informar al superior inmediato, acerca de cualquier hecho de violencia de género presunta o real, o cualquier violación de este código de conducta.
3. Desarrollar las funciones bajo principios de ética, integridad y responsabilidad ciudadana a fin de evitar cualquier acción que conlleve un riesgo de conductas vinculadas a la VDG y EI;
4. Tratar a todas las personas con respeto, sin distinción de género, edad, raza, color, idioma, religión, opinión política u otra, origen nacional, étnico o social, estado socioeconómico, discapacidad, lugar de nacimiento, estado civil, u otra característica distintiva.
5. No participar en actividades sexuales con niños/as, incluidas actividades por medios digitales, ni establecer vínculos con niñas y/o niños a través de favores, regalos o vínculos virtuales con el objetivo de obtener favores sexuales u otras formas de EI. Al respecto, entiendo que ni la creencia equivocada con respecto a la edad de un/a niño/a ni su consentimiento son válidos como defensa.
6. Asistir y participar activamente en cursos de capacitación relacionados prevención de VDG y EI y todo tema de interés que resulte necesario según lo solicite el superior inmediato.

La Dirección General de Gestión de Recursos Humanos procurará que el código de conducta se cumpla y frente a cualquier situación que se presente, efectuará el análisis del caso y establecerá los pasos necesarios para que la autoridad correspondiente aplique las medidas que correspondan de acuerdo a la legislación vigente a nivel municipal, provincial, nacional e internacional.

El/la trabajador/a gubernamental que participe del Programa que no cumpla este Código de Conducta puede a su vez estar sujeto a medidas disciplinarias, las cuales serán determinadas por las autoridades pertinentes de acuerdo a la regulación del empleo público.

Por tanto, reconozco que he leído el Código de Conducta, acepto cumplir con los estándares contenidos en él, y entiendo mis roles y responsabilidades para prevenir y responder ante VDG y EI. Al mismo tiempo me comprometo a tener una conducta personal y profesional basada en los valores de integridad, veracidad, dedicación y honestidad en cada una de las acciones.

Entiendo que cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta o la falta de acción exigida por éste, pueden resultar en una acción disciplinaria y puede afectar la continuidad de mi empleo e inhabilitaciones futuras.

Firma: _____

Aclaración: _____

DNI: _____

Puesto: _____

Dependencia: _____

Fecha: _____

11.2 Código de Conducta para Trabajadores Directos

Yo, _____, DNI _____, en carácter de trabajador/a directo/a de la Agencia I+D+i en el marco del Programa de Innovación para el Crecimiento Inteligente (PINCRI) – Préstamo BIRF 9434-AR, reconozco que es importante prevenir la violencia de género (VDG) y el abuso / explotación infantil (EI) y cualquier conducta inapropiada. Las actividades de VDG o EI constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de sanciones, multas o cese de empleo. Todas las formas de VDG o EI son inaceptables en todo sitio de trabajo y/o en su entorno. La Dirección General de Proyectos con Financiamiento Externo y Local procurará que el código de conducta se cumpla y frente a cualquier situación que se presente, efectuará el análisis del caso y establecerá los pasos necesarios para que la autoridad correspondiente aplique las medidas de acuerdo a la legislación vigente a nivel municipal, provincial, nacional e internacional.

Por lo antes mencionado, acepto que mientras mi prestación de servicios se encuentre vigente voy a:

- Prestar consentimiento para la verificación de mis antecedentes penales y gestionar la certificación correspondiente cuando sea solicitada.
- Tratar a todas las personas con respeto, sin distinción de género, edad, raza, color, idioma, religión, opinión política u otra, origen nacional, étnico o social, estado socioeconómico, discapacidad, lugar de nacimiento, estado civil, u otra característica distintiva.
- No usar lenguaje o comportamiento hacia ninguna persona que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado. Procuraré remover toda barrera que se interponga a la igualdad.
- No participar en actividades sexuales con niños/as, incluidas actividades por medios digitales, ni establecer vínculos con niñas y/o niños a través de favores, regalos o vínculos virtuales con el objetivo de obtener favores sexuales u otras formas de EI. Al respecto, entiendo que ni la creencia equivocada con respecto a la edad de un/a niño/a ni su consentimiento son válidos como defensa.
- No participar en favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.
- No tener interacciones sexuales con miembros de las comunidades que rodean el lugar de trabajo y los trabajadores que no están de acuerdo con el consentimiento total de todas las partes involucradas en el acto sexual (en base a la definición de consentimiento anterior). Esto incluye relaciones que implican la retención o la promesa de una prestación real de beneficios (monetarios o no monetarios) a miembros de la comunidad a cambio de sexo; dicha actividad sexual se considera "no consentida" dentro del alcance de este código.

- Asistir y participar activamente en cursos de capacitación relacionados prevención de VDG y EI y todo tema de interés que resulte necesario según lo solicite el superior inmediato.
- Informar a través del superior inmediato, acerca de cualquier hecho de violencia de género presunta o real, o cualquier violación de este código de conducta.

Con respecto a niñas y niños (personas menores de 18 años):

- Siempre que sea posible, me aseguraré de que haya una persona adulta responsable del cuidado de menores cuando trabaje cerca de niñas y/o niños. En ningún caso ingresaré al domicilio particular de una persona, sin previo consentimiento escrito de una persona adulta que autorice mi presencia en función de una tarea específica para realizar, como así tampoco sin la presencia de una persona mayor. En ningún caso podré ingresar si solo se encuentran personas menores de 18 años.
- No utilizaré computadora, teléfono móvil o cámara video/foto digital de manera inapropiada, y nunca para explotar o acosar a niñas o niños, o acceder a pornografía infantil a través de cualquier medio (ver también "Uso de imágenes de niños/as" para fines relacionados con el trabajo").
- Me abstendré, sin excepción, del uso de castigo físico o de impartir cualquier tipo de acto disciplinador a niñas y/o niños.
- Cumpliré con toda la legislación local relevante, incluidas las leyes laborales en relación con el trabajo infantil.

Respecto del uso de imágenes de niñas y/o niños para fines relacionados con el trabajo, debo:

- Antes de fotografiar o filmar una persona menor de edad, evaluar y cumplir con las tradiciones o restricciones locales para reproducir imágenes personales, y obtener el consentimiento informado de uno de sus padres o tutores. Como parte de esto, debo explicar cómo se usará la fotografía o la película, y dejar claramente explicitado el motivo que justifique la necesidad de tomar fotografías y hacer una filmación en el marco de la actividad correspondiente.
- Asegurar que las fotografías y videos presenten a las niñas y/o los niños de una manera digna y respetuosa y no de una manera vulnerable o sumisa. Los/as niños/as deberán vestirse adecuadamente y no en poses que podrían verse como sexualmente sugerentes. Asegurar que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y los hechos.
- Asegurar que las etiquetas de los archivos no revelen información de identificación sobre una niña y/o un niño al enviar imágenes electrónicamente.

Entiendo que es mi responsabilidad evitar acciones o comportamientos que incumplan este código de conducta. Por la presente reconozco que he leído el presente Código de Conducta, acuerdo cumplir con los estándares contenidos en el mismo y comprendo mis roles y responsabilidades para prevenir y responder a la VDG y la EI. Al mismo tiempo me comprometo a tener una conducta personal y laboral basada en los valores de integridad, veracidad, dedicación y honestidad en cada una de mis acciones.

Entiendo que cualquier acción que sea inconsistente con este Código de Conducta, o la falta de tomar medidas ordenadas por éste, puede dar como resultado una acción disciplinaria y puede afectar la continuidad de mi empleo e inhabilitaciones futuras.

Firma: _____

Aclaración: _____

DNI: _____

Fecha: _____

Superior a cargo: _____

11.3 Código de Conducta para Trabajadores Contratados

La Empresa _____ [Firma Consultora / Contratista] está obligada a crear y mantener un entorno que evite la violencia de género (VDG) y el abuso / explotación infantil (EI), y donde la inaceptabilidad de la violencia de género y las acciones contra niños/as se comuniquen claramente a todas las personas involucradas en el/la _____ (Licitación/Contrato/Proyecto) _____ (Código-Nombre) con el fin de prevenir la violencia de género y la EI, los siguientes principios básicos y normas mínimas de comportamiento se aplicarán a todos los empleados sin excepción:

La VDG y/o EI constituye actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de sanciones y/o despido. Todas las formas de violencia por motivos de género y EI, incluida la intención de establecer vínculos con menores a través de favores, regalos o vínculos virtuales con el objetivo de obtener favores sexuales u otras formas de EI, son inaceptables, ya sea en los obradores, el sitio de trabajo y/o en su entorno. La Coordinación General, a través de la Dirección General de Programas y Proyectos Sectoriales y Especiales, procurará que el código de conducta se cumpla y frente a cualquier situación que se presente, efectuará el análisis del caso y establecerá los pasos necesarios para que la autoridad correspondiente aplique las medidas que correspondan de acuerdo a la legislación vigente a nivel municipal, provincial, nacional e internacional.

Por lo antes mencionado, _____ [Firma Consultora/Contratista] se compromete que mientras preste servicios de trabajo procurará lo siguiente:

1. Tratar a todas las personas con respeto, sin distinción de género, edad, raza, color, idioma, religión, opinión política u otra, origen nacional, étnico o social, estado socio-económico, discapacidad, lugar de nacimiento, estado civil, u otra característica distintiva;
2. No usar lenguaje o comportamiento hacia todas las personas que sea inapropiado, hostigador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado. Procurar remover toda barrera que se interponga a la igualdad;
3. La actividad sexual con niñas y/o niños menores de 18 años, incluso a través de medios digitales, está prohibida. No podrá utilizarse como defensa la creencia equivocada respecto a la edad de una niña o niño, o el consentimiento de la niña o el niño;
4. Se prohíben los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación;
5. Se prohíben las interacciones sexuales entre el personal (o subcontratistas) con miembros de la población en el lugar de trabajo o sus cercanías que no hayan sido acordadas con total consentimiento por todas las partes involucradas en el acto sexual (ver definición de consentimiento anterior). Esto

incluye relaciones que implican la retención / promesa de una prestación real de beneficios (monetarios o no monetarios) a miembros de la comunidad a cambio de sexo; dicha actividad sexual se considera "no consentida" dentro del alcance de este código;

6. Se solicita encarecidamente a todo el personal, consultores y subcontratistas que denuncien casos de violencia de género presunta o real y / El por parte de un compañero/a de trabajo, ya sea en la misma empresa contratante o no;
7. El representante legal de _____ [Firma Consultora/Contratista] se compromete a que todo el personal de trabajo que participe en el servicio requerido adhiera al Código de Conducta en carácter individual, a través de la firma que confirme y deje de manifiesto su acuerdo para apoyar las actividades de prevención de VDG y EI, al mismo tiempo tener una conducta personal y profesional basada en los valores de integridad, veracidad, dedicación y honestidad en cada una de las acciones.

Por la presente reconozco que he leído el Código de Conducta, acepto cumplir con los estándares contenidos en él y comprender mis roles y responsabilidades para prevenir y responder a la violencia de género y al EI. Entiendo que cualquier acción incompatible con este Código de Conducta o la falta de acción exigida por éste, pueden resultar en una acción disciplinaria y puede afectar la continuidad del contrato e inhabilitaciones futuras.

PARA LA [FIRMA CONSULTORA / CONTRATISTA] (Representante Legal) *

Firma: _____

Aclaración: _____

DNI: _____

Cargo y/o Título: _____

Fecha: _____

(* El presente código de conducta debe ser completado y firmado por el Director/a Ejecutivo/a o por el Representante Legal de la empresa).