

**INFORME
EJECUTIVO
N° 188/2020
UAI-MS**

**“LEY MICAELA,
EQUIDAD DE GÉNERO
E IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
TRATO”
IT N° 03/2020 SIGEN**

**MINISTERIO DE
SEGURIDAD**

Tabla de Contenidos

Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

Desarrollo

- I - Objeto
- II - Alcance
- III - Aspectos Relevantes
- IV - Observaciones y Recomendaciones
- V - Conclusión

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA N° 188/2020 UAI/MS

“LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”

Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN MINISTERIO DE SEGURIDAD

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD de la NACIÓN, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II. ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de octubre y diciembre del corriente año, y se efectuaron de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por la Resolución SGN N° 152/2002 y al Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por la Resolución SGN N° 3/2011, aplicándose algunos de los procedimientos allí enumerados y otros que se consideraron necesarios para el cumplimiento de la auditoría.

El presente informe se realiza en el marco del Plan Anual de Trabajo del año en curso, aprobado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, “*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*”, cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

III. ASPECTOS RELEVANTES

El contexto actual de Emergencia Sanitaria y “Aislamiento y/o Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio”, dispuesto por DNU N° 297/2020 y sus prórrogas, por motivo de la pandemia de COVID-19, obligó la incorporación del trabajo remoto y demás adecuaciones a la metodología de trabajo preexistente. Situación que dificultó la ejecución de las tareas de campo y de pruebas sustantivas que deben efectuarse en las dependencias auditadas.

El resultado del relevamiento efectuado, se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN “*Herramienta de Control Sobre la ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*” que se acompaña como **ANEXO I** al Informe Analítico. A continuación, se exponen los principales aspectos que surgen del mismo:

MINISTERIO DE SEGURIDAD						
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL MUJER		PERSONAL HOMBRES		PERSONAL TOTAL
		CANT	%	CANT	%	
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	448	47	506	53	954
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	47	43,5	61	56,5	108
1.2.1.	Mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año	10	55,5	–	–	18 (x)
	Personal hombre y personal mujer de la org. que realizó al menos una capacitación durante el último año.	97	39	151	61	248
1.4	Agentes hombres y agentes mujeres de la org. que dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género).	33	67	16	33	49 (xx)

MINISTERIO DE SEGURIDAD						
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL MUJER		PERSONAL HOMBRES		PERSONAL TOTAL
1.4.1	Agentes hombres y mujeres que dieron cumplimiento a la Ley Micaela, teniendo en cuenta sólo a los agentes en puestos jerárquicos	1	16	5	84	6

(x) El resto de los puestos jerárquicos (90) fueron ocupados por personal ingresante o bien, por personas que ya lo venían ejerciendo.

Se destaca que 25 agentes más se capacitaron en materia de género, aunque no se trata del curso de capacitación obligatoria. Asimismo, se informa que 7 agentes se encuentran realizando el curso que considera por cumplida la capacitación obligatoria. Período del curso: 29/09/2020 al 11/12/2020. Por último, 32 personas se pre-inscribieron al curso arriba indicado, otorgándose sólo 7 vacantes.

- Durante el transcurso del último año no se han desarrollado capacitaciones específicamente generadas por la propia organización, en materia de liderazgo y/o empoderamiento de mujeres. **(Punto 1.5)**
- En lo que respecta a si se han incluido en el Plan Estratégico Institucional acciones específicas en materia de protección a las mujeres el organismo, en esta oportunidad manifestó que teniendo en cuenta el PEC 2016-2019 (extendido al 2020), la entonces Dirección de Ejecución de Políticas de Género y Diversidad incluyó el dictado de los siguientes cursos: 1. Sensibilización en género, violencia de género en el ámbito familiar y laboral. 2. Capacitación en trata de personas y 3. Capacitación en género y seguridad ciudadana. **(Punto 1.6)**
- Durante el último año no han existido reclamos administrativos y/o de otra índoles relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios: licencia por matrimonio, licencia por maternidad, licencia por paternidad/nacimiento (persona no- gestante), franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares), horario de lactancia, enfermedad de hijo/s, reintegro por guardería, estabilidad en el

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

empleo durante la gestación, licencia por adopción, licencia por violencia de género.

- La Dirección General de Recursos Humanos afirma que en todos los casos de solicitud de alguna de las licencias referenciadas se ha procedido conforme la normativa de aplicación vigente en la materia, manifestando que incluso en alguno de los casos el otorgamiento del beneficio es mayor a otros, como ser el caso del concepto "reintegro por guardería", donde el porcentaje de reintegro es superado. **(Punto 1.7)**
- La Organización utiliza la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional (Ley 26.743) y manifiesta que sí utiliza y mantiene una comunicación institucional libre de estereotipos. **(Puntos 1.8 y 1.9)**
- En relación a los lactarios se cuenta con sectores destinados a dicho uso en el **75%** de sus sedes. Ahora bien, en relación a las zonas o sectores destinados a "lactarios" esta Unidad de Control ha emitido al respecto en el informe N° 145/2019 UAI-MS de fecha 25 de julio de 2019. **(Punto 1.10)**
- En la actualidad no existen guarderías en la Organización. **(Punto 1.11)**

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

- Fue conformada la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) mediante RESOL-2020-338-APN-MSG de fecha 29/09/2020 y actualmente se encuentra en funcionamiento. **(Punto 2.1 y 2.1.1)**
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera, como ser ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado. **(Punto 2.2)**
- Respecto de las actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por el MINISTERIO DE SEGURIDAD relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato, ya sea en las temáticas de discapacidad, género o violencia laboral durante el último año,

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

se informa que en relación al año en curso no se ha efectuado aún ninguna capacitación desarrollada por el propio organismo. **(Punto 2.3)**

- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria (L.A.O.), licencias por examen, licencia por enfermedad propia o de un familiar, licencias por razones particulares, o licencias por festividades religiosas. En todos los casos el Ministerio expresó que las solicitudes vinculadas a las licencias aludidas han sido tramitadas acorde a la normativa vigente. **(Punto 2.4)**
- Con relación a la aplicación de beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud o lactancia, estuvieron vigentes 11 (ONCE) casos de reducción horaria por lactancia y 4 (CUATRO) casos de jornada reducida por motivos de salud. **(Punto 2.5)**.
- En cuanto al beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo), expresó que si bien fueron otorgadas 283 solicitudes de VPN (Virtual Private Network), hay trabajadores con régimen semipresencial y trabajo remoto que utilizan sistemas por fuera de la extensión de la red. **(Punto 2.6)**
- Durante el último año no tuvieron lugar reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato. **(Punto 2.7)**.

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

V. CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN, se desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares del Informe Analítico, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que el Organismo cumple razonablemente con los aspectos relevados, no obstante se espera en lo sucesivo, la optimización de las acciones vinculadas con la capacitación obligatoria dispuesta por la Ley 27.499. "Ley Micaela".

BUENOS AIRES, 11 de diciembre de 2020.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz R. BARAS

Auditora Adjunta General de Articulación Operativa: Cdora. Lorena M. GARZILLI

Supervisora de Contabilidad, Presupuesto y Legal: Cdora. Cristina LANOSA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

**INFORME
ANALÍTICO
N° 188/2020
UAI-MS
“LEY MICAELA,
EQUIDAD DE
GÉNERO E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
TRATO”
IT N° 03/2020 SIGEN-

MINISTERIO DE
SEGURIDAD**

Tabla de Contenidos
Introducción

El presente informe tiene por objeto relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

Desarrollo

- I.- Objeto
- II - Alcance
- III - Limitaciones al Alcance
- IV- Procedimientos Aplicados
- V - Documentación e Información Relevada
- VI - Consideraciones Preliminares
 - Capítulo I. – Aspectos Legales
 - Capítulo II. – Aspectos Económico – Financieros
 - Capítulo III. – Aspectos Técnicos
- VII – Observaciones y Recomendaciones
- VIII - Conclusión

Anexo I: Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

INFORME ANALÍTICO DE AUDITORÍA N° 188/2020 UAI/MS
“LEY MICAELA, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y TRATO – AÑO 2020”
Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN
MINISTERIO DE SEGURIDAD

I. OBJETO

Relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD de la NACIÓN, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

II. ALCANCE

Las tareas de control se llevaron a cabo durante los meses de octubre y diciembre del corriente año, y se efectuaron de acuerdo a las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por la Resolución SGN N° 152/2002 y al Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por la Resolución SGN N° 3/2011, aplicándose algunos de los procedimientos allí enumerados y otros que se consideraron necesarios para el cumplimiento de la auditoría.

El presente informe se realiza en el marco del Plan Anual de Trabajo del año en curso, aprobado por la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

En esa línea, se dio cumplimiento al Instructivo de Trabajo N° 03/2020 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, “*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*”, cuyo objeto es brindar un instructivo de trabajo orientado a relevar el grado de cumplimiento de cada organización en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

III. LIMITACIONES AL ALCANCE

El alcance de las tareas definidas en el planeamiento y en la ejecución de la presente auditoría no se ha visto limitado por factores o hechos de los cuales corresponda dejar constancia, en los términos del Punto 1.6.4.3 del Manual de Control Interno Gubernamental.

Sin perjuicio de ello, se advierte que el contexto actual de Emergencia Sanitaria y "Aislamiento y/o Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio", dispuesto por DNU N° 297/2020 y sus prórrogas, por motivo de la pandemia de COVID-19, obligó la incorporación del trabajo remoto y demás adecuaciones a la metodología de trabajo preexistente. Situación que dificultó la ejecución de las tareas de campo y de pruebas sustantivas que deben efectuarse en las dependencias auditadas.

IV. PROCEDIMIENTOS APLICADOS

Los procedimientos de auditoría aplicados fueron los siguientes:

- Recopilación y análisis de la normativa aplicable en la materia.
- Relevamiento y análisis de los antecedentes relacionados al objeto del presente Informe¹.
- Solicitud de información a la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE SEGURIDAD mediante NO-2020-67756241-APN-UAI#MSG del 08/10/2020.
- Análisis de los resultados del relevamiento efectuado en el marco del Instructivo de Trabajo N° 03/2020 "*Herramienta de Control sobre La ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato*", de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

V. DOCUMENTACION E INFORMACION RELEVADA

¹ Informe N° 62-2020 UAI –MS LEY MICAELA, EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO-MSG

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

V.1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

- ✓ Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales;
- ✓ Ley N° 24.156 - Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional;
- ✓ Ley N° 26.485 - Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales;
- ✓ Ley N° 27.499 - Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes de Estado;
- ✓ Ley 26.743 Ley de Género;
- ✓ Ley 26.873 Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública.
- ✓ Decreto N° 22/2015. Reglamentario de la Ley 26.873.
- ✓ Convenio Colectivo General de Trabajo de la APN, Decreto N° 214/06, establece que los Organismos deben contar con una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)
- ✓ Decreto N° 38/2019. Promulgación Ley 27.499.
- ✓ Decreto N° 698/2017. Crea el "Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)".
- ✓ Decreto N° 07/2019. Modificación de la Ley de Ministerios. Crea el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD.
- ✓ Resolución N° 1.181/11 del MS - Uso de la Identidad de Género y Nombre de Pila. Fuerzas de Seguridad.
- ✓ Resolución MS N° 1.021/2011 - Creación Centro Integral de Género.
- ✓ Resolución MS N° 1079/2011 – Condiciones de ascenso – embarazadas o en período de lactancia.
- ✓ Resolución MS N° 299/13 - Obligación de verificar en los hechos de violencia familiar que lleguen a su conocimiento la posible existencia de armas de fuego al alcance del presunto agresor.
- ✓ Resolución MSG N° 443/2017 - Licencia especial por "Violencia de Género".
- ✓ Resolución MSG N° 931/2018 - Considera incluida dentro de las licencias especiales previstas en el artículo 14, inciso c), del Decreto N° 3413/79 a la Licencia Especial por Violencia de Género solicitada por el personal del MINISTERIO DE SEGURIDAD.
- ✓ Resolución MSG N° 37/2020. Revoca su similar RESOL-2017-1149-APN#MSG, e instruye adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

y de las fuerzas, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Por dicha medida se sustituyen los Anexos I y II de la de la Resolución MS N° 1181/2011.

- ✓ Resolución SIGEN N° 185/2020. Crea en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, el Observatorio de Políticas de Género.
- ✓ RESOL-2020-407-APN-MSG. Crea la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, que funcionará en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE DERECHOS, BIENESTAR Y GÉNERO y de la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN FEDERAL Y ARTICULACIÓN LEGISLATIVA.
- ✓ RESOL-2020-408-APN-MSG. Crea el "SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO (URGE)", el que funcionará en la órbita del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cuyos objetivos y características se detallan en el ANEXO I de dicha Resolución, y consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.
- ✓ Instructivo de Trabajo N° 03/2020 – SIGEN - Herramienta de Control sobre Ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato. (IF-2020-14937757-APN-SIGEN).

V.2. DOCUMENTACIÓN RELEVADA

- Nota NO-2020-71959097-APN-DGRRHH#MSG de fecha 23 de octubre de 2020 de la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en respuesta al requerimiento de esta Unidad de Auditoría Interna mediante Nota NO-2020-67756241-APN-UAI#MSG de fecha 8 de octubre de 2020.

VI. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I: Aspectos Legales

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.1. LA LEY MICAELA

La "Ley Micaela" N° 27.499, sancionada el 19 diciembre de 2018, y promulgada mediante el Decreto N° 38/2019 del 09 de enero de 2019, establece en su artículo 1° *"...la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación"*.

Por su parte, el artículo 2° establece que las personas comprendidas en el mencionado artículo 1° *"deben realizar las capacitaciones en el modo y la forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones"*.

Cabe mencionar que, el INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAM), fue la Autoridad de Aplicación de la Ley hasta el 10 de diciembre de 2019, fecha en la que dicho Organismo fue suprimido por el Decreto N° 7/19 del 10 de diciembre de 2019, modificatorio de la Ley de Ministerios, creándose el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD.

En esa línea, como profundización de las acciones encaradas por el Estado en materia de igualdad de género y de protección integral de la mujer, se creó el referido MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD que, entre sus competencias, tiene la de entender en el diseño e implementación de las políticas de formación y capacitación en materia de género, igualdad y diversidad para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, en los casos que corresponda y para organizaciones de la sociedad civil.

Por otra parte, en su artículo 4° la Ley estipula que las máximas autoridades de los organismos, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género, si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que comenzarán a impartirse dentro del año de la entrada en vigencia de la Ley, pudiendo realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establezcan al respecto

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

los organismos de monitoreo de las convenciones vinculadas a la temática suscriptas por el país.

A su vez, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS y DIVERSIDAD certificará la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo, que deberán ser enviadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley y en su página web deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de los mismos.

Finalmente, el artículo 8° dice que las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas serán intimadas en forma fehaciente por la Autoridad de Aplicación a través y de conformidad con el organismo que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web del Ministerio.

Asimismo, se señala que por RESOL-2020-185-APN-SIGEN del 10/06/2020, se creó en el ámbito de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, el Observatorio de Políticas de Género, con el fin de coadyuvar al control de la gestión de gobierno en el fortalecimiento de la implementación de políticas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades.

VI.2. LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES

Ley N° 26.485 establece dentro de sus objetivos el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres, así como promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres en todos los órdenes de la vida; generar las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.

Asimismo, la Ley N° 26.485 en su artículo 11 inciso 5.2, atribuye a la cartera de seguridad, la elaboración en el ámbito del CONSEJO DE SEGURIDAD INTERIOR de

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD a fin de brindar las respuestas adecuadas para evitar la revictimización, facilitar la debida atención, asistencia y protección policial a las mujeres que acudan a presentar denuncias en sede policial; y la promoción de la articulación de las fuerzas policiales y de seguridad que intervengan en la atención de la violencia contra las mujeres con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil.

Por Resolución Conjunta del MINISTERIO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS y MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD N° 2 del 12 de mayo de 2020 se creó una Mesa Interministerial de trabajo integrada por representantes de dichas carteras de Estado con el objeto de diseñar un Programa Nacional de Abordaje Integral de las violencias extremas por motivos de género.

Mediante RESOL-2020-408-APN-MSG de fecha 05/11/2020, se creó el "SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO (URGE)", el que funcionará en la órbita del MINISTERIO DE SEGURIDAD, cuyos objetivos y características se detallan en el ANEXO I de dicha Resolución, y consta como Documento GDE IF-2020-72379438-APN-SCBCYTI#MSG.

VI.3. LEY DE GÉNERO:

La ley 26.743, establece en su artículo 1° que:

Derecho a la identidad de género. Toda persona tiene derecho:

- a) Al reconocimiento de su identidad de género;
- b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
- c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

El artículo 2° *Definición-* establece que: "*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*

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

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”.

Los artículos subsiguientes establecen los requisitos para solicitar la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida. Asimismo, establecen disposiciones sobre los trámites, y los efectos de la rectificación, así como sobre el derecho al libre desarrollo personal y el trato digno.

Por último, el artículo 13 –Aplicación, dispone que: *“Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo”.*

Por otra parte, la Resolución N° 37/2020 del MINISTERIO DE SEGURIDAD de fecha 20/03/2020, revoca su similar RESOL-2017-1149-APN#MSG del 24 de octubre de 2017, e instruye al Señor Jefe de la POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, al Señor DIRECTOR NACIONAL de la GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA, al Señor PREFECTO NACIONAL NAVAL de la PREFECTURA NAVAL ARGENTINA y al Señor DIRECTOR NACIONAL de la POLÍCIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA, para que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que el personal policial y de las fuerzas de seguridad a su cargo, cumplan con lo establecido en la Ley Nacional 26.743 de Identidad de Género y los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Por dicha medida se sustituyen los Anexos I y II de la de la Resolución MS N° 1181 del 25/11/2011.

Por último, corresponde señalar que RESOL-2020-407-APN-MSG del 05/11/2020, se crea la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, que funcionará en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE DERECHOS, BIENESTAR Y GÉNERO y de la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN FEDERAL Y ARTICULACIÓN LEGISLATIVA.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

De acuerdo al Artículo 2º, "Será objeto de la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD, establecer un espacio de diálogo e intercambio entre esta Cartera Ministerial y las Carteras de seguridad de las Provincias y la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, en torno al diseño, ejecución y promoción de políticas públicas en materia de derechos, género y diversidades orientadas a garantizar el respeto por los derechos humanos en el accionar de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, como así también promover relaciones laborales libres de violencia y respetuosas de los derechos al interior de las instituciones, desde una mirada Federal, integral e interjurisdiccional."

Según el Artículo 3º.- Serán objetivos de la MESA FEDERAL DE SEGURIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD:

- Establecer un espacio de diálogo, cooperación y consulta entre las áreas especializadas en la temática de género y diversidad de las Carteras de seguridad de las Provincias y la Nación en materia de políticas públicas, herramientas de gestión y buenas prácticas en esta temática.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de género, diversidad y derechos en las Instituciones Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, conforme a la Ley Nacional N° 26.485, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales y la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y a los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual entre otras.
- Identificar necesidades de adecuación y actualización normativa dentro de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, con el objeto de consolidar espacios libres de violencia y discriminación para las mujeres y las diversas identidades genéricas y garantizar el desarrollo de carreras profesionales en marcos de equidad de género.
- Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los programas de formación y capacitación de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales, como así también dentro del ámbito de los Ministerios y Secretarías de Seguridad, en articulación con la SUBSECRETARÍA DE FORMACIÓN Y CARRERA.
- Poner en común y discutir estrategias de transversalización de la perspectiva de género en la actuación policial y de seguridad, y particularmente en la prevención del delito y la investigación criminal."

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

La Reforma Constitucional del año 1994 prescribe garantizar una cultura de Derechos Humanos que garantice la consagración de los principios de “*Equidad de Género*” e “*Igualdad de Oportunidades y Trato*” para todos los habitantes de la Nación Argentina. En virtud de ello, se han dictado a lo largo de los años una serie de normas que han tenido por objeto tanto la adecuación y armonización de nuestro plexo normativo nacional con la manda constitucional mencionada.

En tal sentido, cabe mencionar el Decreto N° 214/2006 el cual homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Los principios que establece dicha norma son:

- Igualdad de Trato y Oportunidades
- Promoción de los agentes con discapacidad
- Promoción de la Mujer Trabajadora
- Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobadas por las Leyes N° 23.179 y 24.632
- Erradicación de la Violencia Laboral
- Creación la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT)²

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato es un espacio clave para mejorar las relaciones laborales y lograr la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional, creada por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto 214/2006 ya mencionado.

Cabe señalar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 127 del citado Convenio, la Comisión indicada contará con una Delegación en cada Jurisdicción, conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes en representación del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la

² Función: promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

parte Gremial, con la función de difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato; realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la Comisión; orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito; e Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

Mediante RESOL-2020-338-APN-MSG, se dispuso integrar la representación titular de la Delegación Jurisdiccional de la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) del Ministerio de Seguridad, con los titulares de la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, de la DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAL y de la DIRECCIÓN NACIONAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO, quienes actuarán conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.).

Por el Artículo 2° de la misma se facultó a la titular de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA a designar a los representantes suplentes que conformarán la mencionada Comisión, en caso de ausencia de sus titulares.

VI.5. CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO-Ámbito Fuerzas Policiales y de Seguridad

En relación a la igualdad de género, y la eliminación de la discriminación, el MINISTERIO DE SEGURIDAD, mediante Resolución MS N° 1021/2011, instruyó a las Fuerzas Policiales y de Seguridad para la creación de un CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO, en el ámbito de las respectivas direcciones de Personal y/o de Recursos Humanos y referentes en unidades/delegaciones fuera del Área metropolitana de Buenos Aires, que funcionen como espacio de orientación y asesoramiento al personal para fortalecer la integración de la mujer y otras cuestiones de género.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.6. LEY 26.873 LACTANCIA MATERNA. PROMOCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA.

La Ley N° 26.873, establece la promoción y concientización pública acerca de la importancia de la lactancia materna y de las prácticas óptimas de nutrición seguras para lactantes y niños, y se enmarca en los compromisos asumidos por la Administración Pública Nacional en materia de promoción de la apertura de lactarios en organismos públicos.

Entre los objetivos de la mencionada ley, se encuentran, el de propiciar la práctica de la lactancia materna, promoviendo acciones y formulando recomendaciones en los subsectores público estatal, privado y de la seguridad social, respecto a las condiciones adecuadas de la lactancia materna e incentivar, en su caso, su incorporación. Constituyen también objetivos de la misma, informar sobre la importancia del adecuado estado nutricional de las mujeres en edad fértil y en especial desde el embarazo, promover su apoyo nutricional hasta los VEINTICUATRO (24) meses de vida de sus hijos y difundir la importancia de los beneficios de la lactancia materna por medio de campañas y por todos los medios que arbitre la autoridad de aplicación.

Esta Ley y su Decreto Reglamentario N° 22/2015, en el Artículo 4° inciso t, insta a promover la existencia de "Espacios Amigos de la Lactancia" definiéndolos como: "*Un sector limpio, cómodo y de uso exclusivo para que las mujeres en período de amamantamiento puedan extraer su leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral.*"

CAPÍTULO II:

Aspectos Económico – Financieros

No aplica para el presente Informe.

CAPÍTULO III:

Aspectos Técnicos

No aplica para el presente Informe.

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

VI.7. RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO

El resultado del relevamiento efectuado se expone en el formulario correspondiente al Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN "Herramienta de Control Sobre la ley Micaela, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato" que se acompaña como **ANEXO I** al presente Informe.

A los efectos de una adecuada interpretación de la información volcada en el formulario antes mencionado, esta Unidad de Auditoría Interna considera oportuno realizar las siguientes aclaraciones:

VI.7.1- LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GÉNERO

Se resume en el siguiente cuadro la información proporcionada por la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS en los Puntos 1.1 a 1.4 de Ley Micaela y Equidad de Género del INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN.

<u>"Ley Micaela y Equidad de Género"</u> INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN MINISTERIO DE SEGURIDAD						
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL MUJER		PERSONAL HOMBRES		PERSONAL TOTAL
		CANT	%	CANT	%	
1.1	Agentes hombres y agentes mujeres en la Organización	448	47	506	53	954
1.2	Agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la Organización	47	43,5	61	56,5	108
1.2.1.	Mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año	10	55,5	–	–	18 (x)
	Personal hombre y personal mujer de la org. que realizó al menos una capacitación durante el último año.	97	39	151	61	248
1.4	Agentes hombres y agentes mujeres de la org. que dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley 27.499 de capacitación obligatoria en	33	67	16	33	49 (xx)

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

"Ley Micaela y Equidad de Género"						
INSTRUCTIVO DE TRABAJO N° 03/2020 – SIGEN						
MINISTERIO DE SEGURIDAD						
PTO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL MUJER		PERSONAL HOMBRES		PERSONAL TOTAL
	género).					
1.4.1	Agentes hombres y mujeres que dieron cumplimiento a la Ley Micaela, teniendo en cuenta sólo a los agentes en puestos jerárquicos	1	16	5	84	6

(x) El resto de los puestos jerárquicos (90) fueron ocupados por personal ingresante o bien, por personas que ya lo venían ejerciendo.

Se destaca que 25 agentes más se capacitaron en materia de género, aunque no se trata del curso de capacitación obligatoria. Asimismo, se informa que 7 agentes se encuentran realizando el curso que considera por cumplida la capacitación obligatoria. Período del curso: 29/09/2020 al 11/12/2020. Por último, 32 personas se pre-inscribieron al curso arriba indicado, otorgándose sólo 7 vacantes.

Por otra parte, se expone a continuación lo manifestado por el MINISTERIO DE SEGURIDAD respecto de los Puntos **1.5** a **1.11** del relevamiento:

- Durante el transcurso del último año no se han desarrollado capacitaciones específicamente generadas por la propia organización, en materia de liderazgo y/o empoderamiento de mujeres. **(Punto 1.5)**
- En lo que respecta a si se han incluido en el Plan Estratégico Institucional acciones específicas en materia de protección a las mujeres el organismo, en esta oportunidad manifestó que teniendo en cuenta el PEC 2016-2019 (extendido al 2020), la entonces Dirección de Ejecución de Políticas de Género y Diversidad incluyó el dictado de los siguientes cursos: 1. Sensibilización en género, violencia de género en el ámbito familiar y laboral. 2. Capacitación en

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

trata de personas y 3. Capacitación en género y seguridad ciudadana. **(Punto 1.6)**

- Durante el último año no han existido reclamos administrativos y/o de otra índoles relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios: licencia por matrimonio, licencia por maternidad, licencia por paternidad/nacimiento (persona no- gestante), franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares), horario de lactancia, enfermedad de hijo/s, reintegro por guardería, estabilidad en el empleo durante la gestación, licencia por adopción, licencia por violencia de género.

El área informante afirma que en todos los casos de solicitud de alguna de las licencias referenciadas se ha procedido conforme la normativa de aplicación vigente en la materia, manifestando que incluso en alguno de los casos el otorgamiento del beneficio es mayor a otros, como ser el caso del concepto "reintegro por guardería", donde el porcentaje de reintegro es superado. **(Punto 1.7)**

- La Organización utiliza la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional (Ley 26.743) y manifiesta que sí utiliza y mantiene una comunicación institucional libre de estereotipos. **(Puntos 1.8 y 1.9)**
- En relación a los lactarios se cuenta con sectores destinados a dicho uso en el **75%** de sus sedes. Ahora bien, en relación a las zonas o sectores destinados a "lactarios" esta Unidad de Control ha emitido al respecto en el informe N° 145/2019 UAI-MS de fecha 25 de julio de 2019. **(Punto 1.10)**
- En la actualidad no existen guarderías en la Organización. **(Punto 1.11)**

VI.7.2- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

Respecto del **Punto 2** del relevamiento relativo a "Igualdad de Oportunidades y Trato", la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS manifestó lo siguiente:

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Fue conformada la delegación dedicada a la temática de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) mediante RESOL-2020-338-APN-MSG de fecha 29/09/2020 y actualmente se encuentra en funcionamiento. **(Punto 2.1 y 2.1.1)**
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera, como ser ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado. **(Punto 2.2)**
- Respecto de las actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por el MINISTERIO DE SEGURIDAD relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato, ya sea en las temáticas de discapacidad, género o violencia laboral durante el último año, se informa que en relación al año en curso no se ha efectuado aún ninguna capacitación desarrollada por el propio organismo. **(Punto 2.3)**
- Durante el último año no existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de licencia anual ordinaria (L.A.O.), licencias por examen, licencia por enfermedad propia o de un familiar, licencias por razones particulares, o licencias por festividades religiosas. En todos los casos el Ministerio expresó que las solicitudes vinculadas a las licencias aludidas han sido tramitadas acorde a la normativa vigente. **(Punto 2.4)**
- Con relación a la aplicación de beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud o lactancia, estuvieron vigentes 11 (ONCE) casos de reducción horaria por lactancia y 4 (CUATRO) casos de jornada reducida por motivos de salud. **(Punto 2.5)**
- En cuanto al beneficio de trabajo a distancia (teletrabajo), expresó que si bien fueron otorgadas 283 solicitudes de VPN (Virtual Private Network), hay trabajadores con régimen semipresencial y trabajo remoto que utilizan sistemas por fuera de la extensión de la red. **(Punto 2.6)**

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

- Durante el último año no tuvieron lugar reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato. **(Punto 2.7)**.

VII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No hay observaciones para formular.

VIII. CONCLUSIÓN

Como resultado de las tareas de auditoría tendientes a relevar el grado de cumplimiento del MINISTERIO DE SEGURIDAD, en relación con la Ley Micaela en particular y la normativa de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato en general, mediante la aplicación del Instructivo de Trabajo N° 03/2020 SIGEN, se desprende que el Organismo ha implementado una serie de acciones y capacitaciones para fomentar la equidad de género e igualdad de oportunidades y trato.

En ese marco, sobre la base de la tarea realizada, con el alcance descrito, y las aclaraciones efectuadas en el apartado VI. Consideraciones Preliminares, esta Unidad de Auditoría Interna, entiende que el Organismo cumple razonablemente con los aspectos relevados, no obstante, se espera en lo sucesivo, la optimización de las acciones vinculadas con la capacitación obligatoria dispuesta por la Ley 27.499. "Ley Micaela".

BUENOS AIRES, 11 de diciembre de 2020.

Equipo de trabajo

Auditora Interna Titular: Dra. Beatriz R. BARAS

Auditora Adjunta General de Articulación Operativa: Cdora. Lorena M. GARZILLI

Supervisora de Contabilidad, Presupuesto y Legal: Cdora. Cristina LANOSA

CONFECCIONÓ	REVISÓ/APROBÓ
RGC	DIR

ORGANISMO, ENTE O UNIVERSIDAD A RELEVAR (en adelante 'la organización'):
MINISTERIO DE SEGURIDAD - MSeg

RESPONSABLE/S DE GESTIONAR EL TEMA EN LA ORGANIZACIÓN: Dr. Santiago
Difranco

PERIODO: 2020 - Vto 31/12

Aspecto a Verificar	Cumple	Comentarios
1 LEY MICAELA Y EQUIDAD DE GENERO		
1.1 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en la organización.		53% VARONES 47% MUJERES Sobre un total de 954 trabajadores/as.
1.2 Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo) en la organización.		56,5% VARONES 43,5% MUJERES Sobre un total de 108 puestos jerárquicos ocupados por designación o asignación de funciones.
1.2.1 Consignar el porcentaje de mujeres que ascendieron a puestos jerárquicos (con personal a cargo) sobre el total de ascensos en el último año.		El 55,5% de los ascensos corresponden a MUJERES sobre un total de 18 ascensos a puestos jerárquicos en el último año. El resto de los puestos jerárquicos (90) fueron ocupados por personal ingresante o bien, por personas que ya lo venían ejerciendo.
1.3 Consignar el porcentaje de personal hombre y personal mujer de la organización que realizó al menos una capacitación durante el último año.		61% MUJERES 39% VARONES Sobre un total de 248 trabajadores/as que hicieron al menos un curso.

1.4

Consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres de la organización que dieron cumplimiento a la Ley Micaela (Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género).

67% MUJERES
33% VARONES
Sobre un total de 49 agentes que realizaron y aprobaron el curso que considera cumplida la capacitación obligatoria en género. Se destaca que 25 agentes más se capacitaron en materia de género, aunque no se trata del curso de capacitación obligatoria. Es decir, un total de 74. Asimismo, se informe que 7 agentes se encuentran realizando el curso que considera por cumplida la capacitación obligatoria. Período del curso: 29/09/2020 al 11/12/2020. Por último, 32 personas se pre-inscribieron al curso arriba indicado, otorgándose sólo 7 vacantes

1.4.
1

Teniendo en cuenta sólo a los agentes hombres y agentes mujeres en puestos jerárquicos (con personal a cargo), consignar el porcentaje de agentes hombres y agentes mujeres que dieron cumplimiento a la Ley Micaela.

83% MUJERES
16% VARONES
Sobre un total de 6 personas que ejercen puestos jerárquicos. Se informa que 1 Directora se encuentra actualmente

			realizando la capacitación obligatoria. Se destaca que 2 MUJERES Y 2 HOMBRES que ejercen puestos jerárquicos, también se capacitaron en materia de género, aunque no se trata del curso de capacitación obligatoria
1.5	¿Existieron en el último año capacitaciones desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con liderazgo y/o empoderamiento de mujeres? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	NO	
1.6	La organización ¿incluyó en su plan estratégico acciones específicas en materia de protección a las mujeres? En caso afirmativo, consignar cuáles.	SI	Teniendo en cuenta el PEC 2016-2019 (extendido al 2020), la entonces Dirección de Ejecución de Políticas de Género y Diversidad incluyó el dictado de los siguientes cursos: 1. Sensibilización en género, violencia de género en el ámbito familiar y laboral. 2. Capacitación en trata de personas y 3. Capacitación en género y seguridad ciudadana.
1.7	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole relacionados a la autorización o denegación de las siguientes licencias/beneficios?		
1.7	Licencia por matrimonio.		
1.7 a	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar si se trató de matrimonio igualitario.	NO	
1.7			

b	Licencia por maternidad.	NO
	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	
1.7	Licencia por paternidad/nacimiento (persona no-gestante).	NO
c	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	
1.7	Franquicias horarias para agentes con menores a cargo (adaptación escolar/actos escolares).	NO
d	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	
1.7	Horario de lactancia.	NO
e	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	
1.7	Enfermedad de hijo/s.	NO
f	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	
1.7	Reintegro por guardería.	NO
g	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	
1.7	Estabilidad en el empleo durante la gestación.	NO
h	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	
1.7	Licencia por adopción.	NO
i	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y especificar género.	
1.7	Licencia por violencia de género.	NO
j	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.	
1.8	La organización, ¿utiliza la identidad de género vivenciada por la persona (haya o no rectificado su DNI) para el registro, legajo y comunicación institucional? (Ley 26.743)	SI
1.9	La organización, ¿utiliza una comunicación institucional libre de estereotipos?	SI

1.10	¿Existen lactarios en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con lactario.	SI	El 75% de las dependencias cuentan con lactarios.
1.11	¿Existen guarderías en la organización? En caso afirmativo, indique qué porcentaje de dependencias cuentan con guardería.	NO	
2	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO		
2.1	En su organización ¿fue conformada la delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT)?	SI	Por conducto de la RESOL-2020-338-APN-MSG de fecha 29/09/2020
2.1.1	En caso afirmativo, ¿se encuentra actualmente en funcionamiento?	SI	
2.1.2	Si la respuesta a la pregunta 2.1 es negativa o no aplicable, ¿existe algún otro mecanismo de denuncia (de carácter confidencial), documentación, seguimiento y respuesta en casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y trato? De existir, indicar cuál.		
2.2	¿Existieron reclamos administrativos y/o judiciales vinculados a la falta de aplicación de mecanismos de movilidad laboral en la carrera (ascensos, ocupación de cargos, pase de nivel-tramo-grado) durante el último año? En caso afirmativo indicar cantidad de reclamos y su estado de situación (resueltos/vigentes)	NO	
2.3	¿Existieron actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación desarrolladas específicamente por la organización (no por INAP) relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato (discapacidad/género/violencia laboral) en el último año? En caso afirmativo o parcial consignar cuáles.	NO	
2.4	En el último año ¿existieron reclamos administrativos y/o de otra índole, vinculados a la autorización/denegación de las siguientes licencias	NO	
2.4a	Licencia anual ordinaria. En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4	Licencia por examen.		

b	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4	Licencia por enfermedad / enfermedad familiar.		
c	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4	Licencia por razones particulares.		
d	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos.		
2.4	Licencia por festividades religiosas.		
e	En caso afirmativo consignar cantidad de reclamos y religiones alcanzadas.		
2.5	¿Se aplican beneficios de reducción horaria al personal por motivos de salud/lactancia? En caso afirmativo, indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año, discriminadas por motivo (salud o lactancia) y, en los casos de salud, por género.	SI	11 casos de reducción horaria por lactancia y 4 casos de jornada reducida por motivos de salud.
2.6	¿Se aplican beneficios de trabajo a distancia (teletrabajo) al personal? En caso afirmativo indicar cantidad de solicitudes otorgadas y/o denegadas en el último año discriminadas por género.	SI	Si bien fueron otorgadas 283 solicitudes de VPN (Virtual Private Network), hay trabajadores con régimen semipresencial y trabajo remoto que utilizan sistemas por fuera de la extensión de la red.
2.7	¿Existieron en el último año reclamos administrativos y/o de otras índoles relacionadas a casos de violencia/acoso laboral, género, y/o desigualdad de oportunidades y trato? En caso afirmativo indicar cantidad.	NO	